

# NAŠE DELO

GLASILO DELOVNIH KOLEKTIVOV



ZDRUŽENIH PAPIRNIC LJUBLJANA



PAPIRNICI KOLIČEVO

## Volili smo delavski svet

VEVČE, MAJ — Kot smo že poročali, je delavski svet za letošnje volitve povečal število volilnih enot na 25, da bo bolj dosledno uveljavil delegatski sistem. Volitve so bile v 17 volilnih enotah in sicer v 15 enotah redne v dveh pa nadomestne. Nadomestne volitve so bile v 13 volilnih enoti (brusilnica) zaradi odhoda tov. Danila Benedika iz podjetja in v 18. enoti (razkladalci), zaradi premestitve tov. Jožeta Kozjaka v 3. volilno enoto.

V vseh 17 volilnih enotah je predsednik DS sklical zbornice delavcev, na katerih so volivci predlagali skupno 55 kandidatov, razvrščenih na 17 kandidatnih list.

Volitve so bile v sredo, 25. aprila. Volili smo na petih voliščih: v remontnih delavnicah, v dodelavi, v osnovni proizvodnji, v upravni stavbi in v premaznem oddelku. V volilni imenik je bilo vpisanih 749 volivcev. Glasovalo jih je 665, to je 88,78%. Od oddanih glasovnic je bilo 20 neveljavnih.

V delavski svet je bilo izvoljenih za mandatno dobo 2 let 20 članov, za mandatno dobo 1 leta (nadomestno) pa 2 člana.

V delavski svet so bili izvoljeni naslednji kandidati:

Ivan PETERCA, vodja ključavničarjev, Konrad LIKAR, električar I, Franc GRABNAR, vodja kalorične centrale, Jože ŽGAJNAR, vodja prečnega rezalnega stroja, Ciril ZUPANČIČ, I. pomočnik prečnega rezalnega stroja,

Anica STRAŽAR, prebiralka — števk, Alojz ROMSEK, pomočnik zavijača papirja, Marija PREMIERL, tehtarica, Peter NOVAK, sušilec, Stane ANŽUR, sušilec, Ludvik MIKLIČ, I. pomočnik PS, Franc KRALJ, I. pomočnik PS, Roman SEVŠEK dipl. cec., vodja izvoznega oddelka, Radoslav NENADIČ, nakladalec papirja, Andrej PIRKMAIER, vodja transportnega oddelka, Janko VIDIC, varnostni inženir, Dimitrij MAJCEN, organizator, Vinko ZUPANČIČ, strojevodja premaznega stroja, Marija ŽNIDARSIČ, tehtarica, Ivan POZNEK, vodja družbene prehrane.

Nadomestno (za eno leto) sta bila izvoljena: Jože JAZBEC, brusilec lesa I in Martin ANŽELJ, voznik viličarja.

Poleg novoizvoljenih 22 članov bo sestavljalo delavski svet, ki se bo konstituiral na prvi seji po volitvah, še 22 članov, izvoljenih na lanskim volitvah in 1 član, ki bo naknadno izvoljen v tapetnem obratu. S tem bo doseženo polno število 45 članov.

J. M.

## Mladinci slovenskih papirnic na Sladkem vrhu

VEVČE, MAJ — Dne 11. maja 1973 je bil na Sladkem vrhu že drugi sestanek iniciativnega odbora mladinskih aktivov slovenske papirne industrije. Prvič so bili predstavniki mladih slovenske papirne industrije 28. februarja v Količevem, kjer je bilo sklenjeno, naj se formira iniciativni odbor. Ustavni sestanek je bil 22. marca na Vevčah, kjer se je tudi formiral iniciativni odbor mladinskih aktivov slovenske papirne industrije.

Na sestanku na Sladkem vrhu so bili navzoči predstavniki iz: Sladkogorske tovarne papirja in kartona, Tovarne lepenke Ceršak, Papirnice Količevo, Tovarne papirja Radeče, Valkartona Logatec, Papirnice Vevče in Solskega centra tiska in papirja iz Ljubljane. Manjkali so predstavniki Tovarne celuloze in papirja Videm-Krško in Tovarne celuloze Medvode.

Mladinci iz Sladkogorske so srečanje dobro pripravili. Najprej smo si ogledali njihovo tovarno, ki ravno letos praznuje

stoletnico. Ta jubilej je dostojno počastila s svojimi delovnimi uspehi. Gradbena dela v tovarni in okolici so v polnem teku. Montirajo nov stroj firme ER-WE-PA za proizvodnjo higienskih papirjev. Tako bo že letos obratovalo 5 strojev, pripravlja pa se montaža šestega. V letu 1974 naj bi proizvodnja osnovnega papirja za strešni karton, embalažnega papirja, higienskih papirjev in papirne konfekcije dosegla 50.000 ton. Čeprav je vsa tovarna enota samo gradbišče, proizvodnja nemoteno teče. Morajo si pomagati z različnimi improvizacijami. Dobili smo občutek, da je organizacija dela na visoki stopnji. Po ogledu tovarne je bil sestanek predstavnikov v Lovskem domu, ki je priljubljena izletniška točka.

Najprej je direktor Sladkogorske, ing. Maks Kocbek, orisal zgodovinski razvoj tovarne od njenih začetkov v letu 1873 pa do danes in njen plan razvoja. Med drugim je omenil, da je leta 1950 generalna gospodarska direkcija hotela tovarno ukiniti, vendar so se delavci temu uprli. Vpregli so vse sile v razvoj in danes je hitra ekspanzija podjetja celo nje same presenetila.

Na vprašanje, kako gledajo pri njih na združevanje slovenske papirne industrije je tov. direktor povedal, da so za to, predvsem kar zadeva surovinsko osnovo, t. j. povečanje kapacitet proizvodnje celuloze in povezavo z gozdnimi gospodarstvi, skupno nabavo in investiranje v izgradnjo novih zmogljivosti za celulozo v Krškem. Vendar so proti ustanavljanju centralne organizacije, ki bi kratila posameznim podjetjem možnost lastnega odločanja in razvoja.

Predsednik OZK je menil, da so delavci pri njih zelo navezani na tovarno in da fluktuacije praktično ne poznajo, kar je posledica specifične lokacije na slabšo razvitem območju. V primeru združevanja bi seveda hoteli popolno samostojnost odločanja o svojih perspektivah.

Za tem je bila razprava o vključevanju mladih v organizirano delo mladinskih aktivov, o pogojih dela le teh v posameznih tovarnah in sodelovanju mladih v organih samoupravljanja. Ugotovitve posameznikov so si bile podobne. Mlade zanima predvsem šport in vprašanja, ki so v zvezi z njihovo organizacijo, za politično delo pa skoraj ni zanimanja.

Zato tudi ne bi bilo smiselno organizirati raznih političnih predavanj, ker ne bi bilo odziva.

Razveseljiva je bila ugotovitev večine, da je mladina v samoupravnih organih podjetij slovenske papirne industrije dobro zastopana in ima tudi nadalje izglede za to.

Mladina ima večjo vlogo v tistih kolektivih, ki dobro gospodarijo in svojim delavcem tudi nekaj nudijo. To so primerni osebni dohodki, možnost izobraževanja, skrb za družbeni standard itd. Bili so mnenja, da posebni pogoji dela v papirni industriji — izmnsko in nedeljsko delo — ne smejo biti vzrok za slabo delovanje mladine. Jasno pa je, da predstavljajo določeno oviro, ki pa jo je treba premagati s pritegnitvijo čim večjega števila mladincev. Sprejeti so bili naslednji sklepi:

Tisti mladinci, ki že delajo v aktivih, naj pritegnejo k organiziranemu delu svoje sodelavce. Tu je velikega pomena pravočasno in točno informiranje o vseh dogodkih v podjetju in več osebne stika z ljudmi. Tiste dejavnosti mladine, ki so že zdaj uspešne, naj bi tudi v prihodnje dobivale vso podporo.

Ne bi smeli zanemariti tudi dosedanjih oblik sodelovanja med delovnimi kolektivi (npr. papirniške športne igre, ekskurzije združene s srečanjem mladincev, občasna športna srečanja).

Predvsem pa bi bilo treba tistim mladincem, ki stojijo dogajanjem v podjetju ob strani, obrazložiti in jih opomniti na to, da bodo v prihodnosti oni vodili in upravljali z delovnimi sredstvi in da ni prav, da so pasivni, kajti kakršne pogoje si bodo ustvarili, tako bodo tudi živeli. Le s tem se bo število predsednikov v samoupravnih organih povečalo, s tem pa seveda vpliv mladih v delovni organizaciji. O delovanju mladih aktivov naj bi poročali v svojih tovarniških glasilih in glasilu Zveze mladine Slovenije. Kaj je bilo napravljene v tej smeri, naj bi poročal na sestanku vsak predstavnik in tako bi prišlo do izmenjave mnenj.

Sprejet je bil tudi predlog, da bi bilo sestankov manj, pač pa več konkretnih akcij kot organizacija javnih tribun o aktualnih problemih podjetja, organizacija izletov, ekskurzije in športna srečanja.

Na koncu je bil sprejet sklep, naj v bodoče povabijo na srečanja mladih papirničarjev tudi predstavnike Solskega centra tiska in papirja, ki so na tem sestanku prvič sodelovali (1 predstavnik), prav tako pa tudi predstavnike iz Tovarne celuloze Medvode, čeprav so se združili z Aerom, če imajo seveda interes za to. O sestanku naj bi poročali tudi v Bilten slovenske papirne industrije.

Ker je poletje čas dopustov in relativne nedelavnosti mladinskih aktivov, naj bi bil naslednji sestanek mladine iz slovenske papirne industrije v začetku septembra v Radečah.

Do takrat pa bi se mladinski aktivni sami med seboj dogovarjali za razne oblike sodelovanja in seveda po svojih močeh podprli akcijo za združevanje slovenske papirne industrije.

Dušan Alič

## Lepa gesta sindikata

VEVČE, MAJ — Ob letošnjem prazniku dela, 1. maju in prazniku ustanovitve OF je sindikalna

organizacija povabila nekatere karakteristične člane delovnega kolektiva na majhno slovesnost. Med povabljenimi so bili najstarejši moški in ženska v kolektivu, najdalj zaposleni delavec, prvoborec, vojna sirota, delovni invalid itd.

Navzoče je pozdravil predsednik sindikalne organizacije tov. Maks Krpan, o pomenu obeh praznikov in zblizevanju članov kolektiva pa je nekaj tehtnih besed povedal tajnik sindikata tov. Bogo Kokalj. Povabljeni je sindikat tudi obdaril s priložnostnimi darili.

Ena ura prijetnega skupnega bivanja je prav lepo vplivala na vse navzoče, v zavesti, da prava beseda v pravem trenutku vedno lepo mesto najde.

Dopisujte

v »Naše delo«



Sindikata je počastil tudi najstarejšo ženo v kolektivu, tovarišico Valerijo Hebein, ki bo drugi mesec odšla v pokoj in ji že kar danes kličemo — srečno! Najstarejši moški ob njej pa je Ivan Vraničar



Čestitke tudi invalidu Rudiju Smrekarju



Predsednik sindikata tov. Maks Krpan je pozdravil navzoče



# Na poti k novi kotlarni - razgovor s sodelavci

**VEVČE, MAJ** — Srce vsake papirnice so energetske naprave, ali še ožje, oddelek za proizvodnjo pare in energije — kotlarna. Naša dva parna kotla sta iz leta 1929 in 1931, parna turbina iz leta 1935. Jasno je, da je to srce začelo utripati starostno počasneje, zlasti še, ker se ožilje tovarne stalno veča, tj. množijo se odjemalna mesta, tako za paro, kakor tudi za električno energijo. Obojega zadnja leta stalno primanjkuje. Bolje rečeno, potrebna je vedno večja nabava električne energije iz javne električne mreže, para pa tudi ne zadošča vsak hip potrebam, ki jih narekujejo proizvodnji oddelki, zlasti papirni stroji, premazni in kondicionirni stroj, pozimi pa še ogrevanje.

Da bi ustregli članom kolektiva, ki se zanimajo za razvoj in utrip tovarne, smo naprosili nekatere sodelavce energetskega oddelka, da nam odgovorijo na nekatera zanimivejša vprašanja:

**Tov. ing. Danilo Škerbinek**, vodja oddelka, prosim vas, če stanje obstoječih naprav malo bolj natančno opišete, kot je navedeno v uvodu!



Dipl. ing. Danilo Škerbinek

— Mnogo naprav v naši tovarni je takšnih, ki zahtevajo neprekinjeno dobavo električne energije in tehnološke pare. Današnje energetske naprave tej nalogi — vsaj ne v zadostni količini — več ne ustrezajo. Namesto sedanje tovarne bomo postavili novo. Da bo proizvodnja pare ekonomsko sprejemljiva, je nujno, da se proizvodnja pare pridruži še proizvodnja električne energije.

— Kje bo po investicijskem načrtu stala nova tovarna in zakaj ravno tam?

— Lokacija nove tovarne s pomožnimi objekti je razvidna iz priložene skice. Zgradili jo bomo med žago in skladiščem celuloze, ca. 60 m južno od glavne stavbe brusilnice lesa, med obstoječima železniškima tiroma. Tako locirana tovarna bi bila od sedanjih porabnikov toplotne in električne energije precej bolj oddaljena, kot obstoječa stara tovarna. Po predvidenem bodočem znatnem povečanju tovarne pa bo ta lokacija najbližja velikim novim porabnikom energije.

— Na kratko, prosim, opišite, kako bo izgledala nova tovarna?

— Nova tovarna bo oskrbovala našo tovarno z vso potrebno toplotno in pretežnim delom električne energije. Imela bo en parni kotel na mazut za proizvodnjo 50 t/h pare za 50 atn in 500° C ter en kondenzacijski parni turboagregat max. moči 6,4 MW.

— Kaj bo z gradbo stare kotlarne in s starimi energetskimi napravami?

— Parni blok kotel na mazut za proizvodnjo 5 in 10 t/h nasičene pare se začasno (do 2. etape) premesti v novo tovarno. Oba stara parna kotla na kombinirano (premog, mazut) kurjavo od B co W za proizvodnjo 8/10 t/h pare, ostaneta še nekaj časa v obstoječi tovarni kot rezerva.

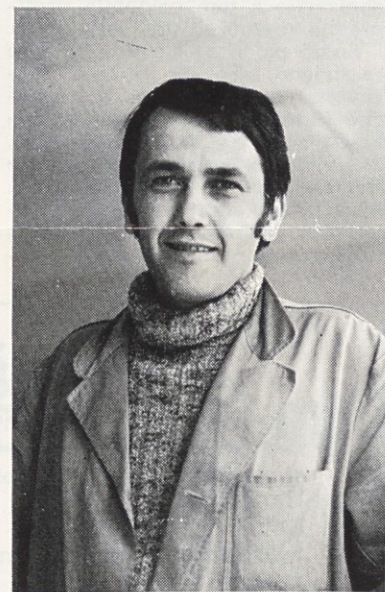
— Ali bo dosedanje strokovno znanje ljudi, ki bodo zaposleni v novi tovarni, zadostovalo ali pa bo še potrebna dodatna praksa v podobnem sodobnem obratu?

— Da bo nova tovarna nemoteno obratovala, bo potrebno ve-

liko strokovnega znanja. Ob montaži bo možno napravo sproti spoznavati, sedanje strokovno znanje moštva bo potrebno izpopolniti s krajšim seminarjem, ogledali pa si bomo tudi kakšno drugo podobno napravo.

**Tov. Lešnjak**, vi urejate električni del nove tovarne. Prosim nekaj o tem!

— Elektro naprave sedaj napajamo z električno energijo iz 35 kV omrežja in iz lastnih elektrarn. Na javno 35 kV omrežje je priključena preko dveh transformatorjev 35/6 kV moči 4 + 2,5 MVA = 6,5 MVA. Lastno energijo dobiva tovarna iz domače TE in iz HE na Ljubljani. V TE je montiran en sam turboagregat z generatorjem 1250 kVA, ki pa je zaradi pomanjkanja pare samo delno izkoriščen: vodno silo Ljubljanske pa izkorišča z enim agregatom za 600 kVA na Vevčah in s tremi agregati navidezne moči 2475 na Fužinah. Celotna poraba električne energije znaša ca. 34 milijonov kWh, od česar je 60% kupljeno pri ELES, kar znese letno približno 500 starih milijonov.



Vlado Lešnjak

Vsi vemo, da je dobava zunanje energije vezana na večkratne izklope in s tem ogromne izgube, zaradi česar smo vseskozi težili za tem, da bi lahko obratovali le z doma ustvarjeno električno energijo. Ta želja pa se bo uresničila z izgradnjo nove tovarne in tudi novega generatorja.

V ta namen sva z ing. Jeriho leta 1971 izdelala idejni projekt — elektro dela nove tovarne in ostalega energetskega razvoda.

Naštel bi nekaj bistvenih sprememb v starem omrežju in glavne podatke ter karakteristike generatorja.

S postavitvijo novega generatorja nam v prvi etapi odpade generator v stari tovarni, potrebno bo prestaviti 35 kV daljnovod ELES, ki bo napajal tovarno v primerih izpada novega generatorja, nujna je zamenjava nekaterih že obstoječih visokonapetostnih stikal in opreme, ki zaradi povečane kratkostične moči omrežja ne ustreza novim zahtevam, izdelava novega komandnega prostora in drugo.

V drugi etapi pa bo potrebno dosednji 2,5 MVA trafo zamenjati z novim 6,3 MVA, da bo mogoče ob popolnem izpadu domače energije normalno obratovati.

V novi tovarni bo postavljen generator znamke Siemens, nazivne moči 6,4 MW, za napetost 6300 V, z vso ustrežno zaščito, regulacijo in signalizacijo. Izdelati

pa bo potrebno tudi novo 6 in 0,4 kV stikališče, ki bo služilo za napajanje potrošnikov nove tovarne.

Elektro dela pa zajemajo tudi vse regulacijske, merilne in signalne elemente, ki jih prinaša moderna izvedba novega objekta.

Glede na kratek rok realizacije programa, bomo s prvimi deli t. j. postavitvijo daljnovoda in obnovo že obstoječega sistema pričeli v letošnjem poletju.

**Ing. Jalovec**, tudi vi sodelujete pri novem projektu. Kaj je vaša naloga in kako jo boste izpeljali? In še predstavite se bralcem, prosim!



Ing. Stane Jalovec

— V energetskega oddelka sem prišel iz neposredne proizvodnje kot pripravnik in sem po končanem izrednem študiju na I. stopnji strojne fakultete prejel odločbo toplotnega tehnika. S povečanjem delokroga in dodatnim odgovornejšim delom za novo tovarno pa se je spremenil opis delovnega mesta, tako, da sem sedaj referent I, kar je zvezano tudi z novimi dolžnostmi. Še ko je bil vodja oddelka ing. Jeriha, je bilo domenično, da sodelujem pri specifikaciji strojne opreme tovarne in povezave nove tovarne z obstoječim omrežjem cevovodov. Obsežno in natančno delo na primerjavi ponudb — kotlov in parne turbine, je za nami. Za naše razmere in pri naših pogojih dela pa je zelo aktualno reševanje tekočih nalog na toplotnotehnični bazi, na razširitvah in predelavah starih naprav, ki so temu podvržene. Tege dela je precej, ker mora ob zagonu nove tovarne ostati čim manj nerešenih problemskih vprašanj, če jih že ne moremo povsem odpraviti.

Znano je, da bo nova tovarna ca. 120 m oddaljena od stare, na lesnem prostoru. Ves sedanji si-

stem bo potrebno torej podaljšati do nove tovarne. Tu pa se pojavlja vrsta problemov. Še danes, tik pred podpisom pogodbe, ne vemo, kje bo stal grelnik vode za bazen, ki ne bo tako majhen. Vsekakor je nadaljnji razvoj bazenov, kot rekreacijskih objektov, precej važen. Znano je, da z ustitvijo obstoječe parne turbine ni tople vode za bazen. Torej je skrajni čas, da z odgovornimi najdemo najugodnejšo rešitev čimprej.

Trenutno je tudi zelo važen problem napajanja tapetnega oddelka s toplotno energijo. Z novo tovarno bo obrat tapet napajan s paro 12 atn in 2,5 atn. Ker sedaj pare 12 atn ni, bi morali reducirati in hladiti paro 24 atn. Projekt za ta sistem je bil napravljen v IMP. Z naknadnim preračunavanjem doma in z možnostjo priključitve Djuro Djakovič kotla na ta sistem, pa odpadejo omenjene naprave, kar da ca. 15—20 starih milijonov prihranka.

Zadnje čase se mnogo razpravlja tudi o pritiskih pare na papirnih strojih. Sedanje naprave nam v konicah komaj zadostujejo. Vprašanje je, kako bo, ko bodo začeli s proizvodnjo tapet, do postavitve novega kotla. Z njim pa bo tudi pritisk na vseh strojih sigurnejši in bolj konstanten. Seveda lahko pričakujemo v začetku obratovanja tudi težave, vendar se bo sčasoma uredilo. Z dodatnim sistemom varovanja, ki se bo izvedel na PS, pa bomo poskušali dvigniti pritisk že sedaj. Tako bomo zadostili proizvodnji in tehničnim predpisom. To se bo vsem nam poznalo tudi vsakega desetega v mesecu.

Naj odgovorim še na vprašanje, kako bodo rešene te naloge. Vsekakor s tesnim sodelovanjem inženiringa, ki ga pod vodstvom ing. Jerihe izvaja IBT. Brez te povezave in odkrite izmenjave izkušenj vsi problemi ne bodo rešeni najugodnejše, zato želimo, da se čimprej (vsekakor pa do začetka del na novi tovarni) realizira ideja, naj tehnična skupina inženiringa dobi prostore pri

nas, ker bo le tako sodelovanje res pristno in učinkovito.

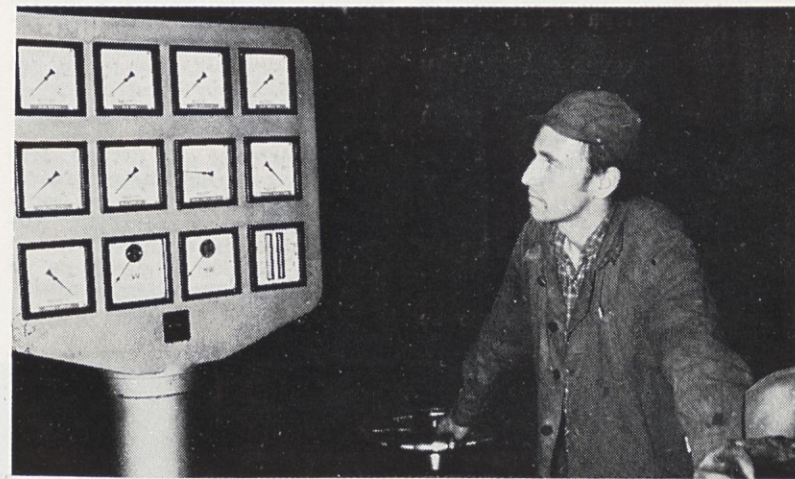
**Ing. Kogej**, vprašanje oskrbe z vodo v novem oddelku je vaša naloga. Pojasnite prosim bralcem nekaj o tej nalogi!

— Za oskrbo nove tovarne z vodo nisem zadolžen, vendar pa sodelujem v delovni skupini za pripravo investicije v zvezi s tehnologijo kemične priprave vode. Mislim, da je v tovarni še dovolj vode za oskrbo nove tovarne. Tehnologija kemične priprave napojne vode pa bo pri novi tovarni neprimerno bolj zapletena in zahtevna kot pri sedanjem stanju. Novi kotel bo namreč napajan s kemično popolnoma čisto vodo. Zahtevnost novega načina obdelave napojne vode se odraža tudi v ceni, saj bodo naprave za kemično čiščenje vode ali kondenzata veljale več kot pol milijarde starih dinarjev.

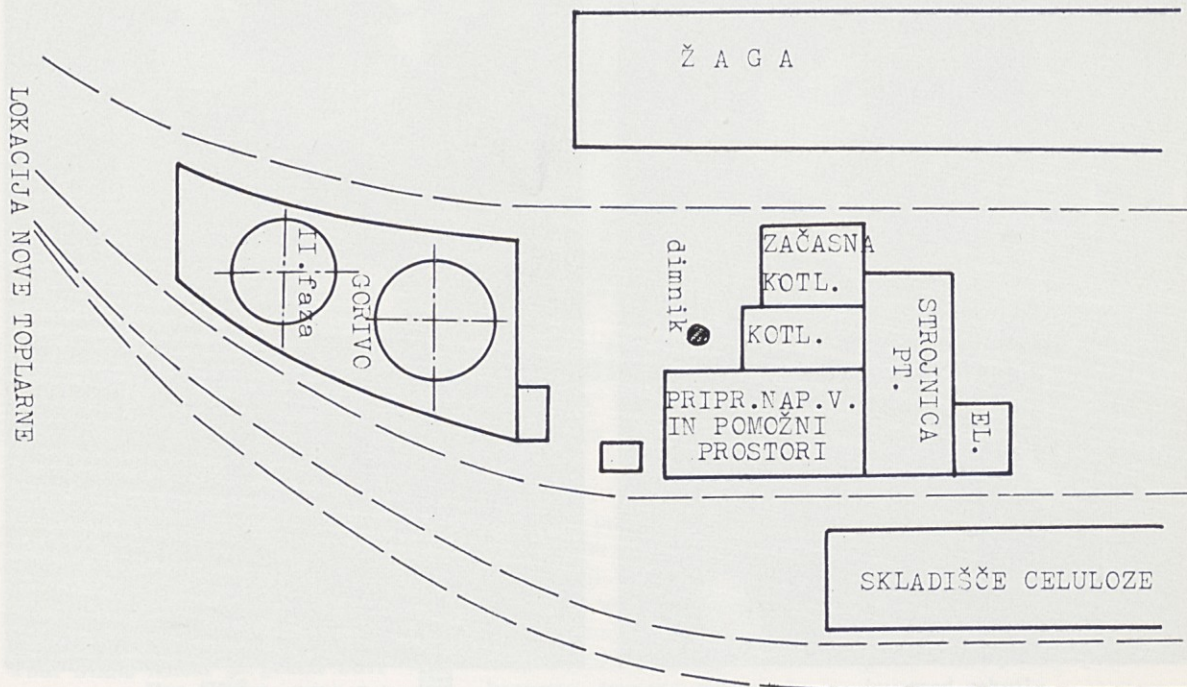
**Martina Smrekar**. Je tudi s strani administracije v zvezi z novo tovarno kaj novega?



Tovarišica Martina Smrekar, administratorka



Strojnik Alojz Medved



— Obseg dela se mi je vsekakor povečal. Trenutno v tipkanju primerjav ponudb — izračunov za novo toplarno in tehnične korespondence za inženiring, pozneje pa bo prišlo tudi do spremembe v obračunavanju energije.

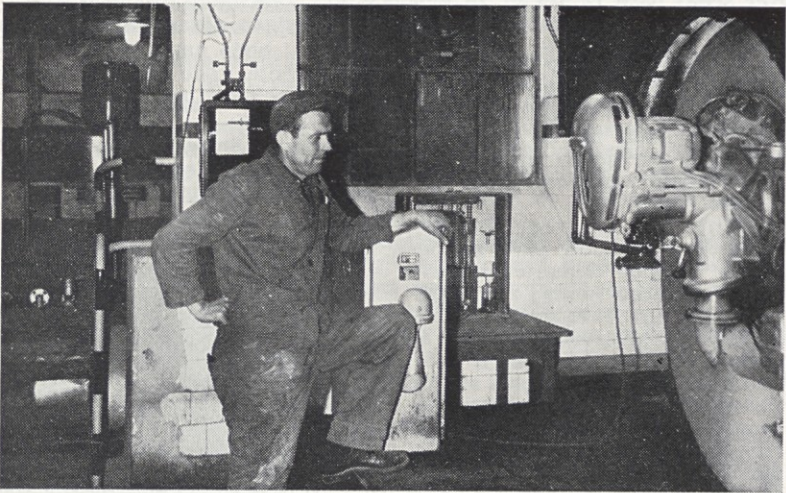
**Alojz Medved**, strojnik, koliko časa delate že kot strojnik v tem obratu? Ali vam je delo všeč?

— V kotlarni sem šest let. Najprej sem bil ključavničar in kurjač parnih kotlov. Po izpitu za upravljalca parnih turbin, ki je po zakonu o upravljanju z visokotlačnimi posodami obvezen, sem pred dvema leti prevzel dolžnosti delovnega mesta strojnika. Moram reči, da mi je delo všeč, zato sem ga tudi sprejel, sicer ga ne bi. Je zanimivo. Kot na vseh delovnih mestih tudi tu ne gre brez težav.

novne kotlarne že zaradi boljših delovnih pogojev, ker je sedanja menda že kar iz časa Franca Jožefa. Torej je že zdavnaj preživela svojo funkcijo. Zadovoljni bomo, da proizvodnja v papirnih obratih v nobenem trenutku ne bo odvisna od nas, to je od pomanjkanja pare ali energije.

— Kako se razumete s svojimi sodelavci na delovnem mestu in privatno?

— Naš oddelek je pogon. Imamo specifično delo, zato je tudi odnos do strojev specifičen, nadvse pa dober med sodelavci. Ni nobenega nagajanja ob predajah izmen, kar se je baje včasih dogajalo. Privatno pa smo sploh prijatelji. Ob koncu remonta imamo vedno v načrtu organiziranje prijetnega večera, tako da se bomo tudi ob kozarcu in malici po-



Vodja kalorične centrale Franc Grabnar

Kotlarna je stara in popolnoma mi je razumljivo, da želimo novo. Tu nas muči prah in vročina. Prah so z ventilatorji in drugimi napravami poskušali odvesti, vendar se v te naprave ne izplača sedaj veliko investirati. Starina je starina. Čez kakih dve leti, upam, se bomo v novi toplarni bolje počutili.

**Bojan Potočnik** — strojnik. Sicer je na izmeni samo en strojnik, sedajle pa vidim dva, kako to?

— Res je na izmeni vedno eden. Ker pa je v remontu južni kotel, vodi en strojnik izmeno, ostali sodelavci pa sodelujejo pri remontu.

— Zakaj je ravno sedaj v teku remont?

— Ta remont spada med redna periodična popravila, ki jih opravljamo vsako leto enkrat na kotlih, kakor tudi na turbinah. V redna popravila spada čiščenje kotlov, tako zunanje kot notranje. Ker kotel obratuje celo leto, ga je treba pač temeljito pregledati, popraviti in zamenjati vse, kar se je izrabilo. Veselimo se

govorili ne samo o delu, ampak tudi o zasebnih stvareh in naših »konjičkih«.

**Albin Zabukovec**, kurjač. Si najstarejši v kotlarni in tudi trenutno delavec z najdaljšo delovno dobo v kotlarni. Povej nekaj za naše sodelavce!

— V tovarni sem že od 10. maja 1940. V kotlarni pa od leta 1946. Najprej sem odvažal pepel, nato še »kuril« brez izpita tri leta, narkar sem moral napraviti tečaj, ki je po zakonu predpisan. Od tedaj vseskozi opravljam to delo.

Kotli so stari, zato je tudi delo precej težavno. Kurjenje je res mehanizirano. Zaradi starosti kotlov pa je potrebna stalna in podvojena kontrola. Vse pušča kot star lonec.

— Koliko časa imaš še do upokojitve?

— Še leto in pol. Drugo leto grem. Sem že kar malo utrujen. Doma imam vrt in to bo moja glavna zabava in razvedrilo. Nove kotlarne na delovnem mestu ne bom dočkal, sigurno pa jo bom prišel večkrat pogledat.

Zapisal R. S.

## Kazenska odgovornost organov samoupravljanja in odgovornih oseb v delovni organizaciji

**VEVČE, MAJ** — Dne 30. januarja 1973 je Zvezna skupščina sprejela spremembe in dopolnitve kazenskega zakonika, ki so začele veljati 16. februarja. Namen teh sprememb in dopolnitev je zagotoviti učinkovitejšo varstvo družbenega premoženja, narodnega gospodarstva, samoupravljanja in enotnosti jugoslovanskega tržišča. Zato je skupščina uvedla v zakonik nekaj novih kaznivih dejanj, pri čem obstoječih pa je izboljšala opis dejanj (t. m. inkriminacijo). S tem je olajšano sodno preganjanje storilcev teh dejanj, niso pa omejene pravice gospodarskih subjektov in odgovornih oseb v njih.

Oglejmo si dve novi kaznivi dejanji, ki ju lahko stori odgovorna oseba ali član organa samoupravljanja v delovni organizaciji.

### Zloraba samoupravljanja

Z dosedanjimi predpisi je bilo predvideno kaznivo dejanje kršitve pravic samoupravljanja, zaradi katerega pa je bilo zelo malo obtoženih oseb. Temu je bila vzrok neprecizna formulacija tega kaznivega dejanja in preveč enostranska zaščita pravice samoupravljanja. Zaradi znanega pojmovanja, da članom organov samoupravljanja sploh ni treba kazensko odgovarjati za njihovo delo, da ne bi bila s tem onemogočena njihova iniciativa in svoboda izražanja stališč, niso člani organov upravljanja nikoli kazensko odgovarjali. Celo v primerih, ko je organ samoupravljanja sprejel očitno nezakonit sklep, niso bili njegovi člani klicani na odgovornost pred kazensko sodišče.

Da bi to pomanjkljivost odpravili, so z novim členom kazenskega zakonika določili kaznivo dejanje zlorabe samoupravljanja. To kaznivo dejanje stori vsaka odgovorna oseba v delovni organizaciji, ki zlorabi svoj uradni položaj ali vsak član organa samoupravljanja, ki izrabí svoj položaj in nekaj stori z namenom, da bi izposloval nezakonito odločitev organa, oziroma z namenom, da bi organ samoupravljanja prikril kaznivo dejanje ali gospodarski prestop. Pogoji za kazensko odgovornost je, da je organ takšno nezakonito odločitev res sprejel, oziroma da storjeno kaznivo dejanje ali gospodarski prestop res nista bila naznanjena.

Tega kaznivega dejanja ne stori tisti član organa samoupravljanja, ki izjavi, da se ne strinja z nekimi predpisi, zaradi katerih je ovirano poslovanje delovne orga-

nizacije. Vsak član samoupravljanja in vsak član kolektiva ima namreč pravico, da se bori za spremembo in dopolnitev zakonskih predpisov. Dokler pa so predpisi v veljavi, jih seveda ni dovoljeno kršiti. Če člani delavskega sveta ali drugega organa samoupravljanja sprejmejo sklep, ki pomeni kršitev predpisa, družbenega dogovora, samoupravnega sporazuma ali splošnega akta (pravilnika) delovne organizacije in s tem dosežejo za svojo delovno organizacijo neko protipravno korist, potem s takšnim sklepom zlorabijo samoupravljanje in storijo kaznivo dejanje. Prav tako pa stori to kaznivo dejanje odgovorni strokovni delavec, ki svoj uradni položaj zlorabi s tem, da članom delavskega sveta krivo prikaže dejstva in predpise ter jih s tem zaveda, da sprejmejo nezakonit sklep.

Z določitvijo tega kaznivega dejanja je dejansko omogočeno kaznovanje tistih dejanj, ki so se do sedaj lahko prikrivala s sklepi organov samoupravljanja.

### Zloraba pooblastil v gospodarstvu

Različne oblike zlorabe pooblastil v gospodarstvu je predvideval že dosedanji predpis kazenskega zakonika, zlasti, če je odgovorna oseba gospodarske organizacije ustanovila neodobljene sklade v državi ali tujini, sestavila listine z neresničnimi vsebinami, lažne bilance in cenitve ipd., vse z namenom, da bi za delovno organizacijo s tem pridobila protipravno premoženjsko korist.

Sedaj pa je to kaznivo dejanje razširjeno tako, da ga lahko odgovorna oseba delovne organizacije (direktor ali odgovorni strokovni delavec) stori tudi s tem, da vedoma neresnično prikaže članom organa samoupravljanja gibanje ter stanje sredstev podjetja in poslovnega uspeha ter s tem spravi organ v zmotu pri nje-

govem odločanju. To kaznivo dejanje lahko stori odgovorna oseba tudi na ta način, da z neresničnimi podatki spravi delovno organizacijo v ugodnejši položaj pri dobivanju sredstev ali drugih ugodnosti, ki delovni organizaciji po veljavnih predpisih sicer ne bi pripadale, ali pa če s tem doseže, da delovni organizaciji ni treba izpolniti njenih obveznosti do družbe (davki).

Odgovorna oseba zlorabi pooblastilo v gospodarstvu npr. s tem, da zavede organ upravljanja k odločitvi, da se odobrijo sredstva za graditev novih objektov, čeprav je delovna organizacija v slabem finančnem položaju. To kaznivo dejanje se lahko stori tudi z izigravanjem razpisa za investicijski kredit ali razpisa za oddajo del v izvajanje in podobno.

Spremembe in dopolnitve kazenskega zakonika postavljajo pred delovne organizacije nekatere nove obveznosti. Predvsem bo treba v splošnih aktih bolj precizirati zadolžitve, pravice in pooblastila posameznih delavcev, da se bo točno vedelo, za kaj kdo odgovarja. V zapisnikih se organov samoupravljanja pa bo treba navajati, kdo je glasoval za določen sklep in kdo proti ter kdo je predlagal sprejem tega sklepa, oziroma kdo je opozarjal na njegovo zakonitost ali škodljivost. S tem bo na eni strani zagotovljena večja individualna odgovornost posameznih strokovnih delavcev, na drugi strani pa bo onemogočeno prikrivanje morebitnih nezakonitih odločitev odgovornih delavcev s sklepi samoupravnih organov. Vsekakor je individualna odgovornost članov samoupravnih organov močno povečana, s tem pa tudi obveznost strokovnih služb in vodstva delovne organizacije, da jih čim bolj informira v poslovanju in gospodarjenju.

J. M.

## Razpis štipendij

Združene papirnice Ljubljana razpisujejo 15 štipendij

za poklicno papirniško šolo pri Šolskem centru tiska in papirja v Ljubljani.

Pogoji:

1. uspešno opravljena osemletka,
2. moški prosilci,
3. za poklic primerno zdravje.

Ugodnosti: Poleg osnovne štipendije so učenci dodatno nagrajeni še po uspehu in delu. Po triletni poklicni šoli je zagotovljena zaposlitev na ustreznem delovnem mestu pri proizvodnih in drugih strojih v proizvodnji papirja ali premaznem oddelku. Posebno zanimivo bo delo v oddelku za izdelavo tapet, kjer poleg papirničarjev pridejo v poštev tudi tiskarji.

Učencem, ki stanujejo v oddaljenejših krajih, plačuje tovarna po želji tudi internat.

Vse ostale informacije dobite vsak dan v kadrovskem oddelku podjetja (soba 55).

Kadrovska služba

## Postani papirničar — šola te vabi!

**VEVČE, MAJ** — V preteku enega leta je sklenilo delovno razmerje kar okoli 100 novih delavcev, večinoma nekvalificiranih.

Delo pri papirnih in drugih proizvodnih strojih pa zahteva znanje poklicnega — kvalificiranega papirničarja. Gotovo si marsikak novinec želi pridobiti poklic. Sedaj je priložnost! V šolskem letu 1973/74 bomo pričeli z novo skupino poklicne papirniške šole za odrasle v sklopu Šolskega centra tiska in papirja, oddelek za papir. Pouk bo v upravni zgradbi tovarne, vsak teden trikrat popoldne. Doslej je na ta način napravilo šolo že 58 papirničarjev, ki danes v redu delajo na delovnih mestih, od pomočnikov do vodij strojev.

Vse novince in tiste delavce, ki še nimajo poklica, vabimo k sodelovanju.

Natančnejše informacije dobite v kadrovskem sektorju vsak dan.

Kadrovska služba



Strojnik Bojan Potočnik



Kurjač Albin Zabukovec

# Sklepi komisije za kadrovska in mladinska vprašanja OZK

**VEVČE, MAJ** — Nekajmesečno delo KMP je pokazalo, da je za še uspešnejše delo mladine nujno potreben klubski prostor. Težko si je predstavljati, da bo organizirano delo mladih brez urejenega prostora za sestajanje članov 10 komisij, klubsko dejavnost, shranjevanje arhiva oz. dokumentacije v prihodnje sploh še možno. Ker dosedanja posamezni razgovori odgovornih in zainteresiranih niso rodili sadov glede klubskega prostora, je komisija za kadrovska in mladinska vprašanja OZK organizirala pogovor nekaterih članov komisije s člani IO KPM, odgovornimi tovariši kadrovske službe podjetja, predstavnik družbenopolitičnih organizacij podjetja na terenu. Pogovor je bil 12. aprila 1973.

Namen pogovora je bil poenotiti stališče o potrebi prostorov za delo KMP. Pri tem smo ugotovili, da delitev klubskega prostora pod DUR mladine tovarne po eni strani in terena, ne pride v poštev. Po krajši razpravi smo poenotili različna mišljenja v enotni skupni predlog:

KMP papirnice naj po adaptaciji prostora — sobe — v bivšem upravnem posloplju pri glavnem vratarju, prostor zasede. Prostor — soba je v pritličju in ni zasedena. Po ogledu omenjenega prostora smo sprejeli naslednje sklepe — zadolžitve:

— pri adaptaciji bi bilo potrebno popraviti — namestiti okna, vrata, zasteklit, ustrezne zavese, urediti električno razsvetljavo, stole, mize, rolo, omare (popravljen ali nove), tla — topli pod ali podolit,

— ključ klubskega prostora bo izdajal po določenem urniku glavni vratar (vpis v knjigo). Od strani KMP bodo zadolženi nekateri tovariši za dvig ključa, ki bodo materialno in moralno odgovorni za inventar in red v klubskem prostoru. Poleg predsedni-

ka in njegovega namestnika naj bi bili zadolženi tudi vodje vseh komisij,

— razpored dežurnih za tekoči mesec bo izdelal IO KMP (tako za dan, uro od — do odprtja kluba in delo v klubskem prostoru, točni raspored dela v klubu: sestane komisije ali IO KMP, šahovsko srečanje, družabno srečanje, predavanje. Klubski prostor naj bo odprt 2—3-krat tedensko oz. glede na potrebe mladih (po nekaj ur),

— vsa dejavnost KMP, ki bo vezana na klubski prostor, mora biti objavljena na razglasnih deskah vsaj za en teden naprej. Za ureditev navedenih sklepov so odgovorni oz. zadolženi:

a) tov. Tone Novak, vodja kadrovske službe (naročilo vzdrževanju, povezava z zainteresiranimi tovariši v KS podjetja) od strani podjetja,

b) tov. Danilo Zabukovec, predsednik IO KMP za povezavo z odgovornimi od strani vodstva podjetja, vzdrževalnimi delavci glede nadaljnjih odgovorov. Prav tako je predsednik IO KMP dolžan, da mladinci predhodno pospravijo dodeljeni jim klubski prostor tako, da bo možno takojšnje delo vzdrževalcev in daje ustrezne predloge za ureditev klubskega prostora,

c) ostali prostori v bivšem upravnem posloplju, ki ga trenutno zasedajo stanovalci, pa bodo dodeljeni mladini podjetja takoj, ko bodo nezasedeni oz. kolikor bo aktivnost mladine podjetja imela za posledico razširitev — povečanje klubskih prostorov.

Menim, da bo s temi dogovori oz. njihovo realizacijo odstranjena še zadnja ovira za uspešnejše povezovanje mladine podjetja v KMP oz. za še večje in odgovornejšo vključitev mladih v reševanje družbeno političnih dogajanj v podjetju.

J. M.

# 7. in 8. sestanek organizacije ZK

**VEVČE, MAJ** — 7. sestanka OZK, 6. aprila 1973 se je udeležilo 37 članov, kot tudi sekretar Občinskega komiteja ZK tov. Franc REJC.

V uvodni razpravi sestanka sta sekretar OZK tov. Jože ZIBERT in direktor podjetja tov. Albin VENGUST seznanila prisotne z nekaterimi novimi momenti v zvezi z nameravano integracijo med Celulozo Medvode in Aero — Celje.

Po krajši razpravi še nekaterih članov organizacije je bil sprejet sklep, da se razmnožijo materiali »ANALIZA POGOJEV, KI SO POMEMBNI ZA INTEGRACIJSKO ODLOČITEV TOVARNE CELULOZE MEDVODE« in »ZAPISNIK SKUPNE SEJE SEKRETARIATOV OZK papirnice Vevče in CELULOZE MEDVODE«. Materiale se preda članom ZK z vabilom za prihodnji sestanek OZK.

V nadaljevanju sestanka je podrobneje razpravljalo o delu kadrovske komisije in kadrovanju v Zvezo komunistov, vodja kadrovske komisije OZK tov. Andrej PIRKMAIER. Pri tem je obvestil člane, da se je na dveh razgovorih odločilo 8 kandidatov, članov kolektiva za vstop v članstvo Zveze komunistov. Nato je tov. PIRKMAIER podal obrazložitev za vstop v članstvo ZK za naslednje kandidate:

— Marjan Černe, konstruktor,  
— Stane JALOVEC, ing., referent za toplotne naprave,

— Zlatko KODIČ, embalažni mizar,

— Peter LAJOVIC, II. pomočnik pri II. PS,

— Stane ANŽUR, rez. strojevodja pri II. PS,

— Danilo ZABUKOVEC, praktikant v proizvodnji,

— Peter SELAN, razvojnič II.

Po krajši razpravi smo vseh osem predlaganih tovarišev sprejeli v ČLANSTVO ZVEZE KOMUNISTOV JUGOSLAVIJE.

Nato je dal tovariš sekretar OZK v obravnavo gradivo »DE-

LAVSKA KONTROLA« in »STALIŠČA CK ZKS O ORGANIZIRANOSTI ZK V OZD, ki smo jih dobili z vabilom na sestanek.

V razpravi je sodelovalo več komunistov. Navajam nekaj tehtnejših pripomb in predlogov razpravljalcev:

Tov. Edo ULČAKAR, dipl. ing.:

...Delavska kontrola je sestavni del realizacije ustavnih dopolnil. Dogovoriti se moramo, kdo je lahko član delavske kontrole. Menim, da člani delavskega sveta ne morejo biti istočasno člani delavske kontrole. O tem bomo razpravljali na komisiji za realizacijo ustavnih dopolnil. Delavci — člani delavske kontrole bi morali biti razgledani in prav bi bilo, da bi za njih organizirali ustne seminarje. Komisija za realizacijo ustavnih dopolnil bo o tej zadevi razpravljala na seji v ponedeljek 9. aprila. Na tej seji bomo razpravljali tudi o načinu obračuna v brusilnici t. j. nekaka priprava za TOZD. Tov. direktor je zbral strokovni »team«, ki bo lahko pripravil vse potrebno, da bi prešli na dvojno evidentiranje. V strokovnem »teamu« so vodja finančne službe tov. Grünfeld, vodja strokovnega knjigovodstva tov. Avbelj, vodja organizacijsko-analitične službe tov. A. Novak in člani komisije za realizacijo ustavnih dopolnil. Člani delavske kontrole naj bodo izvoljeni na zborih delovnih ljudi...

**Tov. Janez LEDNIK, dipl. oec.:**

...Postavljanje delavske kontrole je važna in občutljiva zadeva, zato je prav, da o tem razpravljajo naša organizacija. V tej komisiji naj bo delež naših delovnih članov, da bo lahko naša organizacija imela svoj vpliv. Glede funkcioniranja je več težav, vendar tu ne gre za visoko strokovnost. Delavska kontrola mora varovati, da se sklepi DS izvajajo, da ne pride do zlorab. Predstavniki DK bodo iskali pomoč pri strokovnih službah. Važno je, da bodo pošteni, iz vrst neposrednih proizvajalcev...

**Tov. Jože ZIBERT:**

...Komisija za realizacijo ustavnih dopolnil naj naši organizaciji poda poročilo o realizaciji ustavnih dopolnil. Vemo, da so pri nas težki pogoji za realizacijo le teh. Poročilo o tem bo naša organizacija obravnavala na prihodnji seji. Sploh pa bi bilo prav, da bi bila naša organizacija o poteku dela v tej smeri obveščena.

J. M.

# Novi člani ZKJ na Vevčah

**VEVČE, MAJ** — V okrašeni sejni sobi podjetja se je na 8. sestanku OZK, 23. aprila 1973 zbralo 47 članov, med njimi tudi 8 novo sprejetih članov, ki so bili prvič vabljeni na sestanek OZK. Uvodne besede novo sprejetih je spregovoril sekretar OZK tov. Jože ZIBERT. Tov. Stane MELJO pa jim je v imenu občinskega komiteja ZK čestital, pri tem povedal nekaj spodbudnih besed in napotkov za njihovo delo in uveljavitev v OZK. Nato je novo sprejetim tovarišem podelil partijske izkaznice sekretar tov. Jože Zibert. Knjižice so prejeli:

Stane ANŽUR, Peter SELAN, Danilo ZABUKOVEC, Rudi SMREKAR, ing. Stane JALOVEC, Marjan ČERNE, Zlatko

KODIČ in Peter LAJOVIC. Predsednik kadrovske OZK tov. Andrej PIRKMAIER pa jim je izročil spominsko knjigo Jožeta Kralla »PARTIZANSKE TISKARNE NA SLOVENSLEM«. Seveda sta oba čestitala novo sprejetim, ostali pa smo te trenutke pozdravili z glasnim odobravanjem.

Nato smo nekaj časa razpravljali tudi o bodočem razvoju podjetja. V zvezi s tem smo po končani razpravi sprejeli sklep:

Prihodnji sestanek mora biti sklican do 20. maja. Na sestanku bomo obravnavali gradivo, ki ga morajo pripraviti strokovne službe, o bodočem razvoju in programski usmeritvi podjetja.

Ob zaključku sestanka smo se krajši čas zadržali pri obravnavi predloga o reelekciji vodilnih delovnih mest. Pri tem smo sprejeli sklep:

Predlagamo delavskemu svetu, da predpiše obvezno reelekcijo za vse vodilne delavce podjetja in vnese spremembo v statut podjetja. Za tiste vodilne delavce, ki že več kot 4 leta zasedajo ta delovna mesta, naj bo reelekcija letos za vodilne delavce, katerim letos potečejo 4 leta, se objavi reelekcijski razpis v l. 1974, za vse ostale pa redno vsaka štiri leta.

J. M.



Devet mladih komunistov je bilo sprejetih v ZKJ. Na sliki: Zlatko Kодиč sprejema partijsko izkaznico iz rok vodje kadrovske komisije tovariša Andreja Pirkmaierja



Tudi Stane Anžur je postal novi član ZKS



# Pred nami je 24. - junij krajevni praznik

**VEVČE, MAJ** — Krajevni praznik 24. junij, je tesno povezan z začetkom strojnega izdelovanja papirja na Vevčah. Od tedaj pa do letos je minilo že kar 130 let.

Posebni proslavi v tovarni v zvezi s tem datumom ne bo, saj praznuje važnejši jubilej — 100-letnico obstoja — sladkorska tovarna papirja.

Pozivamo pa organizacije, da vendar organizirajo razne prireditve. Primerna bi bila tekmovanja v vseh obstoječih športnih panogah. Imela naj bi značaj prijateljskih in družabnih srečanj bodisi med oddelki ali sosednjimi kolektivi pod geslom — peta in šesta generacija prvih papirničarjev med seboj!

# O delavski kontroli in še kaj...

**VEVČE, MAJ** — V preteklem mesecu smo vevški komunisti razpravljali in sklepali na dveh sejah sekretariata in dveh sestankih OZK o tekočih vprašanih nadaljnega delovanja v sedanjem političnem trenutku.

Tako smo na 10. seji sekretariata OZK 2. aprila 1973 razpravljali:

1. o vprašanju kadrovanja v Zvezo komunistov. Krajšo informacijo o tem je na seji sekretariata prisotnim podal predsednik kadrovske komisije tov. Andrej PIRKMAIER. Pri tem je ugodno ocenil dosedanje razgovore z nekaterimi člani kolektiva za sprejem v članstvo Zveze komunistov, ki so bili na zadnji seji kadrovske komisije ocenjeni kot možni kandidati. Tako se je v dveh razgovorih, ki jih je organizirala kadrovska komisija s kandidati, odločilo za vstop v članstvo ZK 8 članov kolektiva. To so predvsem tovariši iz proizvodnje in vzdrževanja. Kadrovska komisija bo v kratkem imela razgovore za sprejem v članstvo ZK z več člani kolektiva s srednjo, višjo izobrazbo oz. vodstvenim kadrom podjetja.

V daljši razpravi so člani sekretariata o vprašanju kadrovske problematike izrekli naslednje misli (navajam nekatere pomembnejše):

— način pristopa k kadrovanju novih članov v ZK je dober,

— po sklepu organizacije si morajo tovariši, ki so že bili člani ZK, sami najti pot nazaj v OZK,

— na prvi seji kadrovske komisije, naj se razpravlja o kadrovanju v ZK tudi za zaposlene v oddelku ročne dodelave papirja,

— kandidati za sprejem so pri razgovorih izražali željo, da bi po sprejemu v ZK obiskovali kakšen seminar, kjer bi se podrobneje seznanili z delovanjem organizacije ZK. Občinska konferenca Zveze komunistov predvideva organiziranje takega seminarja, kamor bomo poslali tudi vse naše novospregate člane;

— pri razporejanju delavcev na delovna mesta po razpisih moramo podpirati člane ZK. Dogovorjeno je, da se bosta predsednika kadrovske komisije DS in kadrovske komisije OZK sestala redno, predvsem bo komisija DS sklepala o zasedbi zahtevnejših delovnih mest in za vodstveni kader,

— pri zadolžitvah članov ZK, moramo dati poudarka tudi aktivnejšemu vključevanju članov naše organizacije v delo terenskih družbenopolitičnih organizacij.

2. o priloženem gradivu »DELAVSKA KONTROLA« in »STALIŠČA CK ZKS O ORGANIZIRANOSTI ZK V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA«, je bila krajša razprava.

Za boljše razumevanje najprej navajam nekaj vsebinskih značilnosti obeh gradiv:

...pismo predsednika ZKJ in izvršnega biroja predsedstva ZKJ ugotavlja, da je sedanja etapa revolucije odločilna za razvojne smeri in usodo socializma v Jugoslaviji. Bistvo je v tem: ali bo delavski razred zagospodaril s celotno družbeno reprodukcijo in zagotovil odločilno vlogo pri političnem in družbenem odločanju, ali pa se bodo krepili tisti odnosi in sile, ki nasprotujejo interesom delavskega razreda, socializma in samoupravljanja;

...na 36. seji predsedstva ZKJ 30. oktobra 1972 je bilo sklenjeno, da je treba razviti in oblikovati organe notranje kontrole v vseh OZD;

...v dosedanjem samoupravljanju smo premalo skrbeli za kontrolo nad izvrševanjem sklepov in nalog. Samoupravljanje se je vse prepogosto končevalo z odločitvijo, ne da bi zagotovili ustrezne in zadostne priprave za izvrševanje in spremljanje uresničevanja posameznih odločitev samoupravnih organov;

...delavci v združenem delu morajo imeti takšen položaj in vpliv, da lahko vsak trenutek kontrolirajo izpolnjevanje vseh

samoupravnih odločitev, tako tistih, ki jih sprejmejo na zborih, kot onih, ki jih sprejmejo prek svojih delegatov v samoupravnih organih;

...vsebinska delavske kontrole je vse tisto, kar je vsebinska samoupravljanja. Tri temeljna vsebinska področja kontrole so naslednja:

— nastajanje in oblikovanje samoupravnih normativnih aktov, sporazumov, odločitev, predlogov,

— skladnost predlaganih odločitev z že prej sprejetimi normativnimi akti TOZD, širših oblikah povezovanja TOZD ali zunaj njih (samoupravni sporazumi, družbeni dogovori, zakoni, ustava) in skladnost odločitev z interesi delavcev, kot proizvajalcev in kot občanov. Tu je še posebej pomembno odločanje o pogojih proizvodnje in o delitvi rezultatov dela (za vse vrste potrošnje) izvrševanje odločitev oz. uresničevanja družbenih in ekonomskih ciljev ter vseh delovnih (poslovnih) procesov (raziskovanje, programiranje in organizacija delovnih procesov v TOZD, preskrba vseh sredstev za nemoten potek delovnega procesa, potek in upravljanje proizvodnega procesa, menjalni proces in družbeno vrednotenje proizvodov in storitev, delitev dohodka, oz. upravljanje družbenih sredstev v vseh oblikah ter materialno in družbeno vrednotenje dela);

...organ delavske kontrole sestavljajo izključno delavci iz neposredne proizvodnje. Organi delavske kontrole spodbujajo organiziranje kontrole prek delavskega sveta in drugih samoupravnih organov,

...organi delavske kontrole tudi spremljajo potek kontrole, dajejo predloge in mnenja ter obveščajo delavce, v določeni meri pa delujejo avtonomno,

...pri svojem delu se morajo organi delavske kontrole obrača-

ti za strokovno pomoč na specializirane družbene službe: SDK, nadzorne, inšpekcijske in upravne organe, davčne službe.

O STALIŠČIH CK ZKS pa tole: ...osnovno načelo organiziranosti Zveze komunistov v OZD je, da mora imeti vsaka temeljna organizacija združenega dela svojo organizacijo ZK,

...v tistih ekonomskih enotah (bodoči TOZD), kjer se posamezne skupine zavestno upirajo oblikovanju temeljnih organizacij združenega dela, bi morali takoj oblikovati organizacije ZK,

...organizacija ZK v TOZD mora odločilno vplivati na oblikovanje družbeno-gospodarske politike v sami temeljni organizaciji kot tudi v OZD kot celoti. Noben samoupravni sporazum ne bi smel biti sprejet, če o njem niso razpravljale organizacije in sveti ZK,

...da se torej lahko oblikuje svet ZK, morajo biti komunisti najprej organizirani v vsaki TOZD. Imeti morajo organizacijo ali stalni aktiv ZK,

...svet ZK sprejme o svojem delovanju poslovnik: o delavski kontroli smo bili mnenja, da je delavska kontrola potrebna, je pa v bistvu nadaljevanje izvajanja PISMA. Sklenjeno je bilo, da o delavski kontroli — gradivu razpravlja OZK in zavzame ustrezno stališče.

Tudi za gradivo STALIŠČA CK ZKS smo bili mnenja, da se ga prav tako razmnoži kot delavsko kontrolo in se ga predloži organizaciji kot informacija.

3. Komunisti so se dogovorili, da bodo razpravljali spet o sprejemu še nekaterih članov kolektiva v članstvo ZK, o obeh prej omenjenih gradivih in o postopku za aktivne člane kolektiva, ki bi jih oblikovali ob 130-letnici podjetja.

J. M.



Grupa naših praktikantov s strokovnjaki Marburger Tapetenfabrik ob zaključku prakse



Opoldanski oddih na klopci pred tovarno je prijeten. Naši »tapetniki« na praksi v »Marburger Tapetenfabrik«



Nekdaj bistra Stara voda, ki teče pod vevško upravno zgradbo, je postala »shramba« za staro šaro

## Poškodbe in ekonomske izgube

**VEVČE, APRIL** — Ko govorimo o poškodbah, ki nastajajo v svetu in pri nas, si malokdo predstavlja koliko je teh poškodb in koliko te poškodbe stanejo družbo. V nekaj vrstah vam bomo skušali prikazati nekaj podatkov, ki govorijo o tem za pretekli 2 leti.

Letno se v svetu poškoduje približno 15 milijonov delavcev. V Jugoslaviji pa letno naštejemo nad 250.000 poškodb, ki imajo za posledico od enega do več bolniških dni izostankov od dela, kar znaša približno 4 milijone dni bolniškega staleža. Na žalost pa še vedno ugotavljamo, da nam samo zaradi posledic poškodb na delu umre več kot 500 delavcev letno. Iz tega sledi, da se pri nas vsako minuto dela poškodujeta 2 delavca. Podatki nam prikazujejo, da v Jugoslaviji zaradi poškodb in poklicnih obolenj prek celega leta ne dela 4% vseh zaposlenih delavcev. Številko povedano je to 1500 delavcev na dan. Ekonomske izgube, ki pri tem nastajajo, predstavljajo 500 milijard starih dinarjev oz. vsaka poškodba, ki se pripeti na delu bremeni delovno organizacijo ali socialno zavarovanje za 1 milijon 500.000 starih dinarjev. V Jugoslaviji izgubimo zaradi poškodb pri delu in poklicnih obolenj vsako minuto 300.000 starih dinarjev. Tudi požari v naših podjetjih niso tako nedolžni, kakor to včasih čitamo v časopisju oz. ocenjujemo nastalo škodo. Takih požarov je letno samo v gospodarskih

organizacijah okoli 5000, pri teh požarih pa se je poškodovalo 400 delavcev, poškodb s smrtnim izidom pa je bilo preteklo leto 60. Zavarovalnice so ocenile, da je družba s temi požari izgubila samo v preteklem letu 66 milijard starih dinarjev.

Nastajajoče prometne nesreče so vsako leto večje, saj jih je preko 43.000 v letu, pri tem pa se poškoduje 34.000 oseb, od katerih jih je samo preteklo leto več kot 2.000 umrlo. Materialna škoda, ki nastane, se ocenjuje na več kot 37 milijard starih dinarjev letno, ne računajoč izgube zaradi izgubljenih delovnih dni ter poškodbnih posledic.

Če sedaj seštejemo izgube vseh treh faktorjev (poškodbe na delu, požari, nesreče v cestnem prometu) dobimo številko 600 milijard starih dinarjev. S tem denarjem bi lahko zgradili približno 50.000 stanovanj za 200.000 stanovalcev.

Dejstva so, da te izgube nastajajo v veliki meri pretežno zaradi osebnega faktorja, to je, naše volje. V kolikor bi mi vsi skupaj upoštevali vse tiste predpise ter vsa navodila, bi se lahko ta vsota občutno zmanjšala, posebno v primerih, ko gre za poškodbe, pri katerih morajo osebe zaradi svoje ali tuje nepremišljenosti žrtvovati svoja življenja.

Navedel sem vam samo nekaj podatkov za pretekli 2 leti. Današnja slika poškodb in ekonomskih izgub pa je še večja.

V. J.

Na svet prideš z jokom, odideš s stokom  
Na zablodah drugih se rodijo napake tretjih  
Ne boj se psa, ki laja, ampak tistega, ki molči

Nesreča ne pride nikoli sama  
Pijača vleče denar iz žepa in pamet iz glave  
Pivski bratje v mladosti, siromaštva svatje v starosti

# Ustanavljanje TOZD v papirnici Vevče

Ustavna dopolnila XXI, XXII in XXIII so ustvarila pogoje za nadaljnji razvoj samoupravljanja v delovnih organizacijah. Ker ni na osnovi ustavnih dopolnil mogoče sestaviti ali dati recepta za pravilno organizacijo TOZD za slednje podjetje, si delovne organizacije različno iščejo pota za realizacije ustavnih dopolnil. Da bi se večina delavcev lahko opredelila za ali proti TOZD, za večje ali manjše število TOZD, s splošnimi in detajlnimi medsebojnimi dogovori med TOZD bomo skušali prikazati organizacijski opis take organizacije za konkretne razmere v našem podjetju. Najbrž nam ne bo uspelo izérpno prikazati probleme, ki bodo nastajali pri organizaciji TOZD, kot tudi ne vseh prednosti, ki jih bomo dosegli s formiranjem TOZD.

Ta zapis prikazuje vse glavne orise TOZD, kakršne naj bi ustanovili v našem podjetju. Prikazane rešitve so le ena od številnih možnosti organizacije TOZD pri nas in bralec naj bi tvorno sodeloval pri nastajanju popolnejšega samoupravnega sistema, ki naj udeležence združenega dela v naši tovarni postavi v medsebojnih odnosih v enakopraven položaj pri odločanju o vseh pogojih dela in pri odločanju, kako najkoristneje usmeriti presežno vrednost dela za nadaljnji razvoj podjetja in okolja, v katerem živi vevški delavec.

Pri ustanavljanju TOZD mora delovna organizacija izvršiti naslednje faze dela:

- Sprejem odločitve o konstituiranju TOZD
- Konstituiranje TOZD
- Sprejem statuta TOZD
- Volitve organov upravljanja TOZD in organov upravljanja podjetja kot skupnosti TOZD
- Sprejem samoupravnega sporazuma med TOZD.

To gradivo je pripravljeno za prvo fazo celotnega postopka. Da bi se vsi čim boljše pripravili za medsebojne razgovore o sprejemu odločitve o ustanovitvi TOZD v Papirnici Vevče, je koristno pogledati splošna družbena načela za oblikovanje TOZD.

## Pravica do samoupravljanja

Z ustavo in še posebej z zadnjimi ustavnimi dopolnili je vsakemu delavcu, ne glede na položaj ali delo, ki ga opravlja v podjetju, zajamčen družbeno-ekonomski položaj, ki zagotavlja delavcu, da s svojim delom in sredstvi reprodukcije v družbeni lastnini uresničuje svoj osebni materialni in družbeni interes in da na tej podlagi kar najbolj popolno zadovoljuje svoje in družbene potrebe.

Delavcem je zajamčeno, da na podlagi svojega dela v TOZD pridobivajo dohodek in upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije ter odločajo o dohodku. Dohodek, ki ga ustvari delavec v katerikoli obliki združenega dela in združevanja sredstev, pripada v celoti TOZD.

Dohodek, ustvarjen v TOZD, je materialna podlaga delavčeve pravice, da odloča o svojih delovnih pogojih in o delitvi dohodka ter pridobiva osebni dohodek

skladno z načeli delitve po delu in s povečanjem produktivnosti njegovega in skupnega družbenega dela.

TOZD je temeljna oblika združenega dela, v kateri delavci na podlagi svojega dela neposredno in enakopravno urejajo medsebojna razmerja pri delu, upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije, odločajo o dohodku in drugih vprašanih svojega družbenega in ekonomskega položaja.

To je osnovna vsebina ustavnih dopolnil, ki konkretno opredeljuje delavčev družbeno-ekonomski položaj v TOZD.

## Ustanavljanje TOZD

V XXI. ustavnem dopolnilu je določeno, da vsak del podjetja, ki pomeni delovno celoto, v kateri se uspeh skupnega dela delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji in je na tej podlagi samostojno izražen, imajo delavci pravico organizirati TOZD. Seveda je v istem ustavnem dopolnilu tudi rečeno, da se s formiranjem TOZD v sestavi podjetja ne smejo kršiti pravice delovnih ljudi v drugih delih iste organizacije niti interesi in pravice ter organizacije kot celote, ki izhajajo iz medsebojne odvisnosti pri delu ali iz skupnega dela z združenimi sredstvi in tudi ne enostransko spreminiti medsebojne obveznosti.

Tako postavljena določila dajejo na eni strani delavcem najširše možnosti decentraliziranega upravljanja in na drugi strani pa odločno preprečujejo, da bi se z uvajanjem TOZD razbila enotnost in skupni interesi podjetja kot celote.

Morda je koristno, da še enkrat preverimo, katerim temeljnim pogojem moramo zadostiti, ko ustanavljamo TOZD:

- TOZD mora biti tehnološko in ekonomsko zaokrožena enota;
- Delovni uspeh TOZD mora biti merljiv in se mora izražati kot vrednost realizirana na tržišču, ali pa v medsebojnih priznanih vrednostih dobav blaga ali storitev po dogovorjenih cenah znotraj podjetja;
- TOZD sestavlja določena skupina delavcev;
- z ustanavljanjem TOZD v okviru podjetja se ne smejo kršiti pravice delovnih ljudi v dru-

gih delih delovne organizacije oz. v drugih TOZD;

d) z ustanavljanjem TOZD v sestavi delovne organizacije se ne smejo kršiti pravice in interesi te delovne organizacije kot celote in

e) posamezna TOZD ne sme enostransko spreminjati medsebojne obveznosti med deli podjetja ali v podjetju kot celoti.

## Velikost TOZD

V ustavnih dopolnilih ni velikost TOZD nikjer točno opredeljena. Prav tako tudi ne v zakonih, ki se nanašajo na TOZD. Toda v raznih materialih in iz pičlih izkušenj ustanavlja TOZD v nekaterih podjetjih se da razbrati, da bi naj velikost TOZD bila prilagojena s prilikami in možnostmi, ki jih dajejo tehnološko ekonomski pogoji, tržna razmerja na trgu ali v sami delovni organizaciji, ekonomsko moč posameznih delov podjetja itd. Poleg naštetih elementov je jasno, da je treba upoštevati število zaposlenih. XXI. ustavno dopolnilo določa, da delavci v TOZD neposredno in enakopravno urejajo medsebojna razmerja. Zato je edino primerno združevati delo oz. povezovati delavce v tako velike enote, da morejo o rezultatih svojega dela neposredno odločiti. Torej z ustavnimi dopolnili iščemo neposredno udeležbo zaposlenih v samoupravljanju oz. v upravljanju TOZD.

Majhne TOZD zavračata v večini primerov predvsem tehnologija in učinkovitost gospodarjenja. Velike TOZD s sto in več delavci pa se najbrž na sestanku ne morejo kaj prida dogovoriti, ne moremo pričakovati najboljših odločitev in ustvarjalne razprave. Verjetno bo praksa dala prav tistim zagovornikom TOZD, ki menijo, da ni moč zagovarjati TOZD z več kot 60 zaposlenimi. Ustavna dopolnila na nobenem mestu ne govorijo o kakem posrednem upravljanju, ki ga brezpogojno zahtevajo TOZD z nekaj sto ali celo z več tisoč zaposlenimi.

## Upravljanje z družbenimi sredstvi

Vsa družbena sredstva, s katerimi danes razpolaga in upravlja podjetje, se razdelijo v celoti med TOZD. Torej smotrno je treba razdeliti med TOZD vsa delovna sredstva, poslovni sklad in seveda pripadajoča obratna sredstva. Slednja TOZD mora imeti prav vse gospodarske elemente, da more TOZD uspešno gospodariti. Seveda s tem, ko TOZD pridobi pravico do upravljanja sredstev v družbeni lastnini, imajo delavci TOZD tudi dolžnost, da pravilno gospodarijo s temi sredstvi

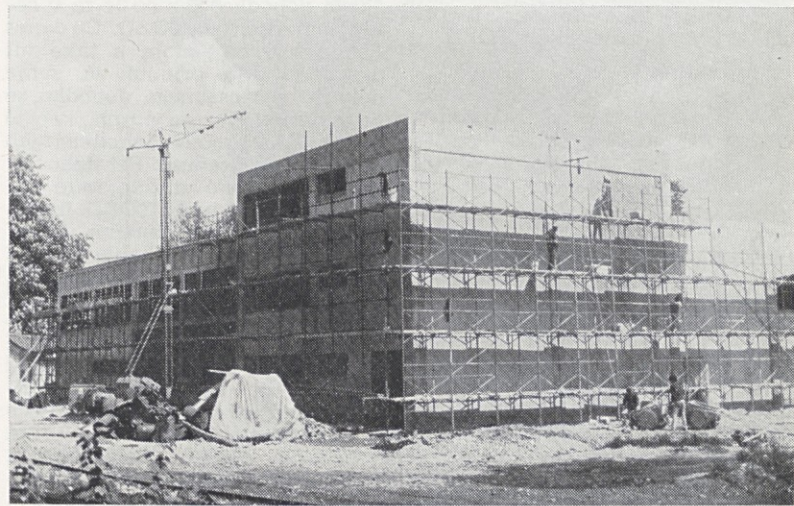
v lastnem interesu in v skladu z družbenimi potrebami. Razdelitev družbene imovine je zelo enostavna med krajevno ločene obrate, težje pa bo to pravilno narediti npr. v našem podjetju, kjer so tehnološko nekatera sredstva povezana v nepretrgano in ekonomsko verigo.

## TOZD kot delovna celota

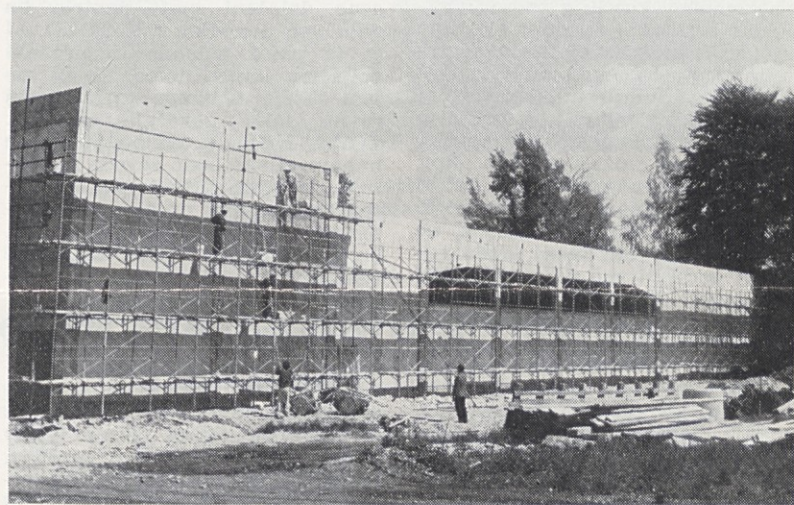
Teritorialno ločeni obrati so vsekakor TOZD z vsemi elementi samostojne delovne celote in so lahko pravne osebe, če je to smo-

osnovna družbeno ekonomska merila vsake TOZD. Dohodek TOZD mora biti ustvarjen z združenim delom TOZD, ne pa odvisen od raznih knjigovodskih in planskih meril, po katerih bi se dohodek podjetja delil na TOZD. Zato je najprimernejše, da bi vsaka TOZD svoj uspeh izkazovala iz tržnih rezultatov. Vsak uspeh TOZD, ki bi temeljil na raznih delitvenih ključih in ne po priznanih tržnih rezultatih, bo vselej problematičen in sporen.

S tem, da TOZD ugotavljajo celotni dohodek, stroške, obvez-



Tapetni oddelek, pogled s severne strani. Posneto 11. 5. 1973



Na vrsti je že fasada. Pogled z zahodne strani. Posneto 11. 5. 1973

trno in ekonomsko opravičljivo. Tudi v podjetju z zelo pestrim proizvodnim programom je dokaj enostavno napraviti TOZD kot delovne celote, ker njihove delovne rezultate določa in potrjuje tržišče. Bolj težavno je ustanavljanje TOZD v podjetjih, kjer je celo podjetje funkcionalna in tehnološka celota. Za uspešno udeležbo delavcev pri upravljanju TOZD iščemo TOZD kot delovno celoto. Pod pojmom delovne celote razumemo, da ima TOZD prav vse elemente gospodarjenja, kot jih ima podjetje. In prav tu se začne težava, kako v našem podjetju smotrno organizirati TOZD. Poleg že doslej naštetih elementov mora imeti TOZD tudi vodstvo in organe upravljanja. Odgovornost TOZD se namreč ocenjuje po gospodarskih pokazateljih, kot so porast dohodka, kapitalni razvoj TOZD, povečanje produktivnosti itd.

TOZD kot delovno celoto presojamo na osnovi družbeno ekonomskih meril. Polno samoupravno življenje TOZD je možno, če delavci TOZD lahko svoje delovne rezultate planirajo in merijo, predmete svojega dela realizirajo na trgu ali v delovni organizaciji ter na tej podlagi ugotavljajo in delijo dohodek.

## Rezultati dela TOZD

Osnovni pogoj za ustanovitev in obstoj TOZD je, da TOZD s svojo dejavnostjo ustvari tolikšen dohodek, da krije vse stroške, omogoča enostavno in razširjeno reprodukcijo.

Ugotavljanje celotnega dohodka, pregled nad stroški, obveznostmi in ustvarjanje dohodka so

nosti in dohodek, je treba knjigovodsko službo primerno reorganizirati. V zakonu o ugotavljanju in obračunavanju celotnega dohodka in dohodka je določena minimalna obveznost, da so TOZD dolžne z internim obračunom ugotoviti za vsako med njimi celotni dohodek, njegovo delitev in vire sredstev, s katerimi razpolagajo.

## Medsebojne obveznosti TOZD

TOZD urejajo medsebojne obveznosti s pogodbami in samoupravnimi sporazumi. Pogodbe in samoupravni sporazumi so med TOZD zakon in je zato razumljivo, da ustavna dopolnila prepredujejo kršenje dogovorjenih medsebojnih obveznosti. Med TOZD ne more biti podrejenega in nadrejenega položaja, ampak so vse TOZD enakopravne. Seveda je potrebno pri ustanavljanju TOZD gledati na medsebojne obveznosti in odnose najti takšno obliko, ki bo zagotovila izvrševanje vseh obstoječih dolžnosti in pravic posameznih delov podjetja. S samoupravnim sporazumom je treba urediti medsebojno uresničevanje doslej obstoječih pravic in dolžnosti ter pogodbenih obveznosti do drugih delovnih organizacij.

V primeru, da so vendarle kršene medsebojne pravice in obveznosti ter pride do spora, posreduje ali notranja arbitraža ali pristojno gospodarsko sodišče. Zato morajo imeti delovne organizacije, ki imajo TOZD, organizirane notranje arbitraže, katerih vloga in pristojnosti so določene v členih temeljnega zakona o podjetjih.



Pogled z Janezije na Papirnico Vevče





# Nekaj novosti v internem transportu

**VEVČE, MAJ** — S sklepom 17. redne seje izvršilnega odbora dne 17. XI. 1972 se skupino za vzdrževanje transportnih poti premesti v transportni oddelek.

Zaradi boljše informiranosti, bi želel pojasniti nekatere organizacijske spremembe pri tej skupini in nasploh organizacijsko shemo transportnega oddelka.

Ker je omenjena skupina primarno doslej izvajala dela, ki so družbenega značaja in sekundarna dela, ki so potrebna za nemoten tehnološki proces. V tovarni je bilo nujno, da pride do določenih sprememb.

V organizacijskem smislu se pripravljala sprememba naziva omenjene skupine. V bodoče naj bi ta skupina imela naziv: »Skupina za vzdrževanje transportnih poti, industrijskih tirov in zelenic.« Na čelu te skupine je vodja. To delovno mesto je z odhodom tov. Jožeta Bezlaja, po sklepu komisije za kadrovanje in izobraževanje, prevzel Franc Jeriha. Ostala delovna mesta v sklopu te skupine pa so:

- vzdrževalec industrijskih tirov — predelavec 1 del. mesto,
- vzdrževalec industrijskih tirov — 5 del. mest,

so večinoma makadamske in delno asfaltne. Na območju tovarne pa imamo tudi določeno površino zelenic.

V najslabšem stanju so trenutno industrijski tiri. Na nekaterih odsekih so celo v tako kritičnem stanju, da lahko sekcija, ki nadzoruje progo, te odseke zapre. To pa bi z drugimi besedami pomenilo zastoj pri tehnološkem procesu v tovarni. Zaradi tega smo se načrtno lotili obnovitve odsekov, ki so v kritičnem stanju. V prvem polletju smo uredili peron pri stranskem vratarju in pri razkladalni rampi med skladiščem celuloze in kotlarno, kot je razvidno na sliki. Seveda dela še niso zaključena. Tu je mišljena obnovitev betonskih robnikov in tlaka, ter asfaltiranje. Izkušnje pa so pokazale, da je za prehode najbolj primeren les. Zato smo izdelali hrastov prehodni podest.

Naslednja faza del na industrijskih tirih, pa bodo stikališča II, III in IV tira. Na tem odseku pa je trenutno stanje tako kritično, da nam bi morala odgovorna sekcija dati zaporo na tem odseku. Ker je ta odsek delno povezan tudi z izgradnjo nove toplarne, je nujno v mesecu juliju 1973 pri-

dela pri nas v popoldanskih urah in prazničnih dneh.

Drugo neurejeno področje pa so transportne poti. Na tem območju je tovarna v zadnjem času nekaj naredila. Seveda pa bo potrebno še precej truda, predvsem pa finančnih sredstev, če hočemo transportne poti pripeljati na raven, da bo delo v tovarni potekalo nemoteno.

Tretje področje pa so zelenice. Za urejanje zelenic smo imeli v tovarni zadnja leta precej smisla in se z njihovo urejenostjo lahko kar pohvalimo. Seveda pa se bomo morali v bodoče bolj posluževati zunanjih firm, ki bodo vzdrževale zelenice izven podjetja. Skupina za vzdrževanje transportnih poti, industrijskih tirov in zelenic pa bo morala v bodoče primarno delati na področju tovarne tako, da s te plati ne bo in ne bi smel biti moten tehnološki proces osnovne proizvodnje.

Celotni transportni oddelek pa je organiziran tako kot prikazuje shema. V tem oddelku je zaposleno okoli 75 delavcev. Problemov je veliko. Namen tega zapisa pa ni v razčiščevanju problemov temveč v tem, da dobimo vsaj delni vpogled v organizacijsko shemo celotnega transporta v naši tovarni.

Andrej Pirkmaier



Tesar Marjan Peterca je sodeloval pri obnovi industrijskega tira

- vzdrževalec transportnih poti — 4 del. mesta,
- čistilci poti in dvorišč — 3 del. mesta,
- pomožni delavci — 2 del. mesta,
- vrtnar — 1 del. mesto.

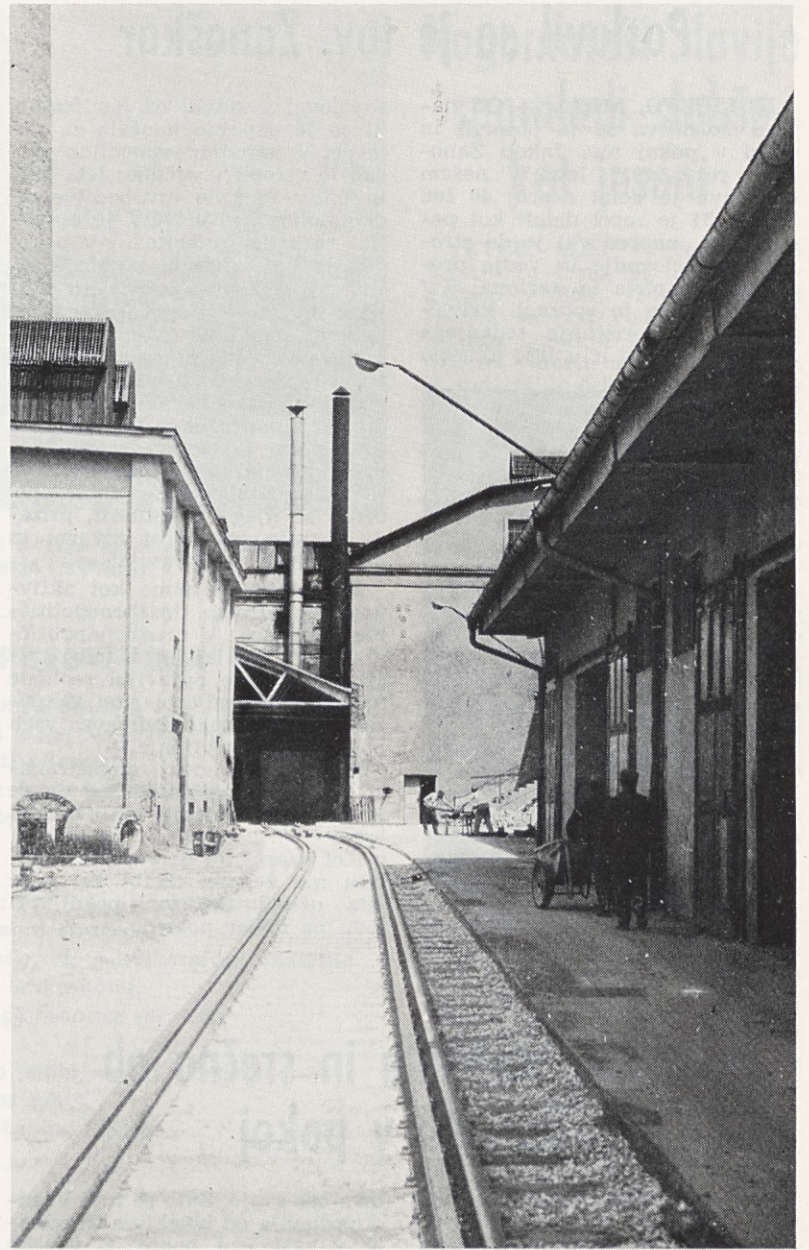
Iz pregleda zasedbe delovnih mest je razvidno, da je v to skupino vključenih 17 delavcev. Za takšno shemo smo se odločili iz teh razlogov: na relaciji Zalog—Vevče in na območju tovarne imamo industrijskih tirov v dolžini 8 kilometrov in spadajo po novi organizaciji v transportni oddelek. Prav toliko, če ne še več, pa imamo transportnih poti, ki

četi z deli, katere bo predlagala sekcija. Naslednji odsek, ki je tudi zelo kritičen, je del proge med silosom v Zalogu in vagonko tehtnico na Vevčah, nadalje del proge v Janeziji itd. Ker so se industrijski tiri v preteklosti prepustili določeni stihiji, bomo sedaj morali s skupnim razumevanjem narediti vse, da industrijske tiri pripeljemo do nivoja, ki nam bo omogočal nemoten potek tehnoloških procesov. Problemov na tem področju pa je veliko, saj ljubljanska sekcija za vzdrževanje prog niti ni v stanju, da bi vzdrževala svoje proge. Zato nam je priskočila na pomoč sekcija, ki

## Dopisujte

v

## Naše delo



Prenovljeni industrijski tir od razkladalnega prostora ob stari kotlarni mimo skladišča celuloze

# Pravice in dolžnosti iz zdravstvenega zavarovanja

**VEVČE, MAJ** — Zakon o zdravstvenem zavarovanju in pravilnik o uveljavljanju pravic iz zdravstvenega zavarovanja govori o pravicah in dolžnostih zavarovancev. Pri vsakdanjem delu žal ugotavljamo, da zavarovanci niso seznanjeni s svojimi pravicami in dolžnostmi ali pa so napačno poučeni.

Na področju Komunalnega zavoda za socialno zavarovanje Ljubljana, ugotavlja in potrjuje delazmožnost ali »bolniško« zdravnik obratne ambulante (se-

veda, če ima podjetje obratno ambulanto). Popolnoma jasno je, da je to težko, če delavec stane 100 km daleč od ambulante. V tem primeru naj le-ta pokliče najbližjega zdravnika ali naj gre k njemu osebno, če je le mogoče. Prosi naj ga, da vpiše v zdravstveno knjižico diagnozo obolenja in dan, od katerega naprej je dela nezmožen. Na tak način si bo vsakdo olajšal uveljavljanje pravic o nadomestilu osebnega dohodka, ki ga bo uveljavljal prek obratne ambulante. To je pomembno, kajti v primeru, če bolnik ni poklical zdravnika, mu bo ambulantni zdravnik priznal delazmožnost za največ tri dni nazaj, pa še to v primeru, da so znaki obolenja očitni. Samo v primeru, da je bolnik v bolnišnici, se mu prizna delazmožnost za vse dni nazaj, odkar je prišel v bolnišnico.

Ob tem naj omenim še drugo pomembno pravico. Če zavarovanec meni, da je tako bolan, da ne more delati, zdravnik pa sodi, da je zavarovanec sposoben za delo, ima zavarovanec pravico zahtevati pregled in oceno o delazmožnosti od zdravniške komisije. Mnenje zdravniške komisije je dokončno. Največkrat pa zavarovanci ne zahtevajo pregleda po zdravniški komisiji, pač pa tekaajo od zdravnika do zdravnika, da bi dobili bolniški stalež. S tem si še bolj škodujejo, saj je tako njihova zdravstvena dokumentacija nepopolna.

Če leži bolnik doma zaradi bolezni, ali če ga sprejmejo na zdravljenje v bolnišnico, je treba to sporočiti njegovemu zdravniku v ambulanto PISMENO in ne po telefonu. Vse prevečkrat se namreč pripeti, da zdravstveno osebje v tistem trenutku nima časa poiskati prave kartoteke, in vanjo vpisati podatkov, kasneje pa se vse pozabi. Če sporoči bolnik svojo obolelost z dopisnico, se

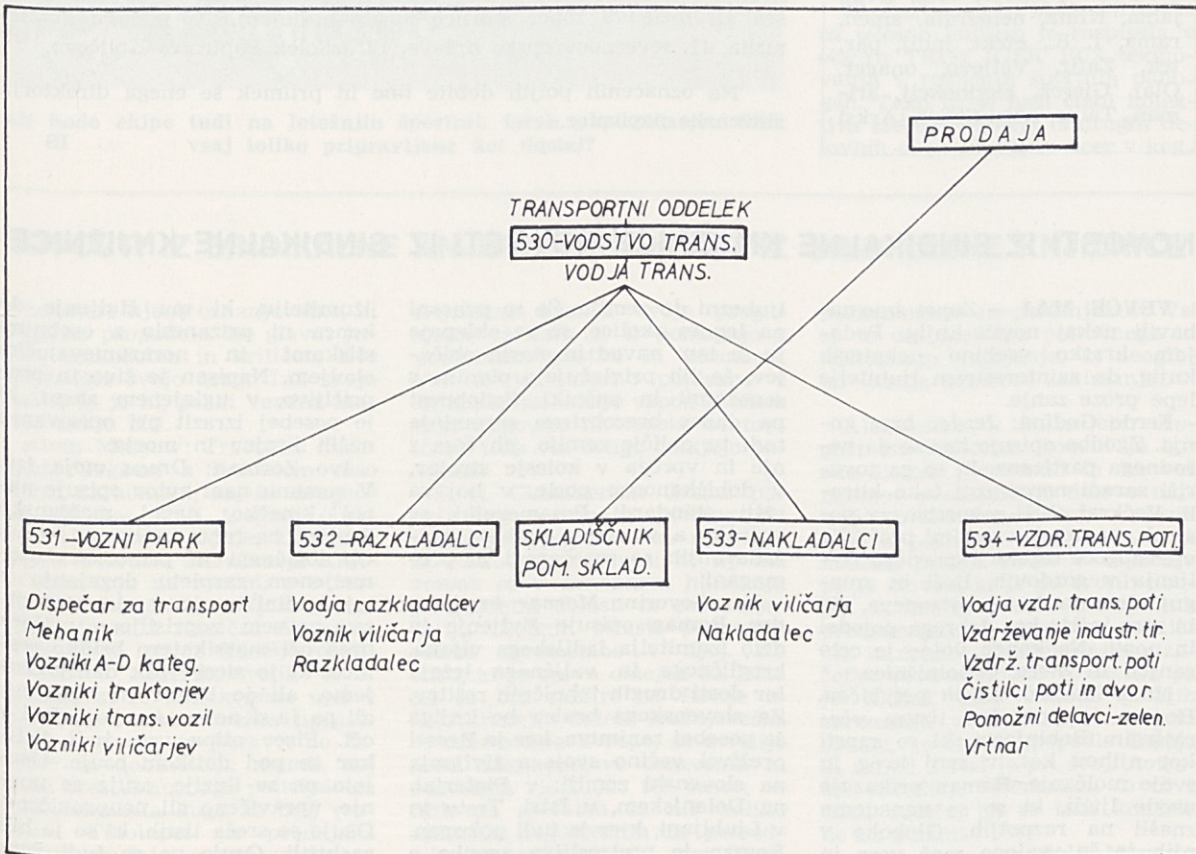
pač ne more pripetiti, da bi pozabili vpisati »bolniško«; prav tako ne more priti do tega, da bi bolnik ostal brez osebnih dohodkov. Zato je nujno, da vsak daljši izostanek z dela obenem z navedbo obolenja pismeno sporočimo svojemu zdravniku. Zavedati se moramo namreč, da v ambulanti lahko napišejo nakazilo le v primeru, če imajo navedeno diagnozo s šifro. Nakazilo brez šifre obolenja ni veljavno. Pri tem naj opozorimo še na nekaj: če zavarovanec postane bolan, ni zmožen zaradi poškodbe pri delu, mora poskrbeti za prijavo nesreče pri delu, sicer se mu nadomestilo osebnega dohodka bistveno zmanjša. Vsak nadrejeni bi moral to vedeti in bi moral pri vsaki nesreči, ki povzroči delazmožnost, že sam napisati prijavo o nesreči. Žal tako dela le malo vodilnega osebja.

Mnogo nesporazumov je zaradi nege obolelega otroka. Če zboli otrok, ima pravico do nege mati. V primeru materine bolezni ali odsotnosti ima tudi oče pravico negovati obolelega otroka. Za nego zdravih majhnih otrok pa zavarovanec ne more zahtevati odsotnosti od dela. Če mati rodi doma, ima moč pravico do nege porodnice, če to potrdi pristojna služba (patronažna, babiška).

Se na nekaj ne smemo pozabiti. Če se zavarovanec ne strinja z mnenjem zdravniške komisije, lahko zahteva pregled po komisiji izvedencev. Zavarovanec je zato dolžan zahtevati kopijo mnenja zdravniške komisije. Če se z mnenjem ne strinja, mora vložiti pri komisiji pritožbo na to mnenje. Vložiti jo mora najkasneje v treh dneh, odkar je prejel mnenje.

Menim, da je med drugim tudi dolžnost sindikalne organizacije v podjetju, da o teh stvareh seznanja svoje člane.

V. J.



## Poslovil se je tov. Zanoškar

**KOLIČEVO, MAJA** — Od našega kolektiva se je poslovil in odšel v pokoj tov. Jakob Zanoškar, rojen 1917. leta. V našem kolektivu je delal skoraj 40 let. Leta 1934 je začel delati kot pazilec sita, napredoval je do strojevodje, delovodje in vodje proizvodnje papirja in kartona. Kot mlad delavec je spoznal krivičnost in izkoriščanje tedanjega delodajalca in v letu 1935 aktivno

sodeloval v stavki na Količevem, ki se je uspešno končala za delavce. V narodnoosvobodilno vojsko je vstopil v začetku leta 1944 in bil v njej do osvoboditve oz. demobilizacije. V NOV je opravljal različne funkcije in v pokoj odhaja kot rezervni poročnik.

37 let službovanja v istem podjetju dokazuje njegovo predanost papirni stroki. V času, ko je bil vodja proizvodnje papirja in kartona, se je prizadeval, da bi povečali proizvodne kapacitete, za čimvečji napredek v tehnološkem procesu in za modernizacijo tehnoloških naprav. Med sodelavci je bil priljubljen in spoštovan, cenili so njegovo vestnost, prizadevnost in predanost tovarni in delu, ki ga je opravljal.

Tov. Jaka poznamo kot aktivnega in vestnega družbenopolitičnega delavca. V družbenopolitičnih organizacijah in raznih drugih organih je opravljal različne funkcije. V podjetju smo ga poznali kot zvestega sodelavca vseh oblik samoupravljanja.

Kljub vsestranski angažiranosti je še vedno našel čas, da se je posvetil svojemu konjičku — lovu.

Kot vzornemu delavcu in tovarišu mu želimo, da bi še dolga leta užival zaslužen pokoj, pri lovu pa dober pogled.



Jakob Zanoškar

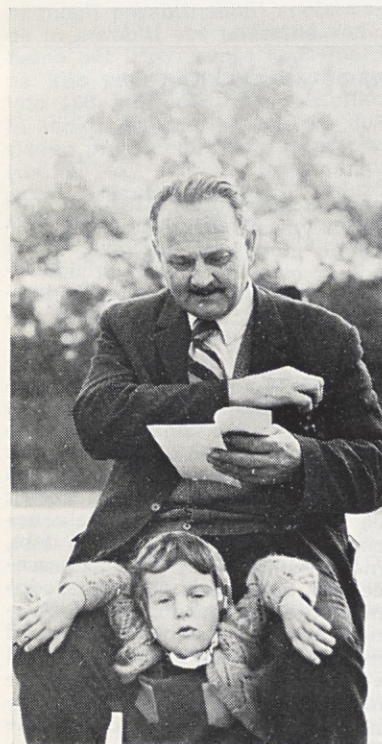
## Iskrena zahvala in srečno ob odhodu v pokoj

**VEVČE, MAJ** — Na redko so posejani ljudje, ki bi bili v svojem življenju med kolektivom strokovno in družbenopolitično vedno tako na mestu, kot je bil tovariš Franc Goljar. Vendar zah-

teva čas svoje. Zato se tudi Franci poslavljajo od kolektiva in odhaja v zaslužen pokoj. Z večsko papirnico se je prvič srečal v avgustu 1937. Po krajšem delu v administraciji je prevzel dolžnosti vodenja ročne dodelave papirja vse do 1. julija 1958, ko je postal pomočnik šefa prodaje in od leta 1963 vodja prodaje papirja.

Upokojen je bil že 31. januarja 1973, vendar zaradi potrebe, ki jih narekuje delo v komerciali, še prihaja po 4 ure na dan v oddelek. Odveč bi bilo, če bi opisovali njegovo delo v stroki. Vsakdo, ki ga pozna, ve o njegovi natančnosti, doslednosti, pravičnosti, tovariškem odnosu. Kot aktivnega mladeniča za napredne ideje ga je opazil med vojno tudi italijanski okupator in ga interniral v Gonarsu. Po vrnitvi je njegova aktivnost še narasla, zlasti pa je bil po vojni delaven na vseh področjih. Srečevali smo ga v političnih organizacijah, v organih samoupravljanja in na športnih igriščih, zdaj kot aktivnega udeleženca, drugič spet kot organizatorja. Nobena zvrst športa mu ni bila neznana in nobena družbenopolitična akcija odveč ali pretežka.

Kot delovnemu tovarišu, prijatelju in sodelavcu mu želimo veliko vedrega razpoloženja ob uživanju zasluženega počitka in se mu tudi s tega mesta zahvaljujemo za dolgoletno sodelovanje.



Tovariš Franc Goljar z vnučinko



Zlasti pred zaključkom šolskega leta so v programu tudi strokovne ekskurzije. Na sliki: Letnik 1972/73 pred tovarno papirja na Reki

## Ob slovesu — srečno!

**VEVČE, MAJ** — Z zadnjim dnevom preteklega meseca je potekla delovna doba papirničarju Jožetu Taberniku. Na Vevčeh se



Jože Tabernik

je zaposlil 18. maja 1942 in delal do 5. decembra 1942. Druga svetovna vojna tudi njemu ni prizanesla. Srečno je preстал tegobe internacije v Nemčiji in se sredi leta 1946 spet zaposlil. Čeprav je izučen za tesarja, ga je vleklo v papirništvo. Začel je kot mazalec papirnih strojev, nato pa z leti in prizadevanjem napredoval po normalnih stopnjah in od aprila 1943 naprej uspešno vodil III. papirni stroj. Seveda mu je bilo za opravljanje tega dela, poleg prizadevanja, potrebno še znanje, ki si ga je pridobil s tečajji. Z izpitom za mazalca strojev in VK papirničarja je zadostil zahtevam delovnega mesta in s potrebno usposobljenostjo izdeloval vse vrste papirja, ki ga je dopuščal program III. papirnega stroja.

Marljiv tudi izven delovnega časa, si je zgradil prijeten dom v Zg. Kašlju, kjer bo, tako mu želimo, mirno užival zaslužen pokoj, vmes pa ob življenjski energiji, ki jo ima, še marsikaj postoril. Za njegovo dolgoletno delo in sodelovanje se mu s tega mesta iskreno zahvaljujemo!

## Ponovno pojasnilo

**VEVČE, MAJ** — Za 3. številko »Našega dela« nam je dal tov. Alojz Romšek kratek članek, v katerem je obravnaval delo komisije za inventurno dejavnost. Zaradi pomanjkanja prostora članek ni bil objavljen in se je pozneje izgubil. Tovarišu Romšku sem stvar takoj po izidu glasila pojasnil. Verjetno je pojasnilo pozabil in ga ponovno iskal na seji DS dne 14. V. 1973.

Če izguba časa ne bo prevelika, prosim, da tov. Romšek članek znova napiše. Objavili ga bomo v junjski številki. Vljudno se opravičujemo in priporočamo!

Odgovorni urednik

## Rešitev nagradne križanke

Vodoravno: Naj živi prvi maj, izleti, prazniki, atamanstvo, car, GE, akti, IR, ica, ak, naglice, IS, topničar, oj, Aon, cepje, obrezina, vetnik, krak, pripone, se, A, citre, loj, legionar, vihravka, one, dlaka, steza, Ozark, tetraeder, Samal, lirik, akna, Abesinija, ataka, Oslo, Ajas, le, stotina, item, repiga, OZN, Erato, Rea, OO, tič, tir, Engels, ananas, atentat, Etna, Trajan, Bangkok, bej, vera, Tot, amilaza, aretiranje, grst, naliv, Enver, vžig, rival, jama, Klina, nemorala, amen, rama, I. R., efekt, indij, par, tek, Zafir, Valjevo, onager, Olaj, Gierak, ekvinokcij, ariman, Taine, rosa, Skara (Arks)

## Karlini prva nagrada

Dobitniki nagrad za pravilno rešitev PRVOMAJSKE KRIŽANKE so naslednji:

Po 10.— din:

Fani Morela — Vevče  
Jože Marolt — Količevo  
Marjana Limbek — Količevo  
Marija Dimitrovič — Vevče  
Tonca Jelnikar — Vevče  
Janez Hribar II — Količevo

Po 30.— din:

Tatjana Poljanec — Vevče  
Tone Kranjc — Količevo

Po 100.— din:

Karlina Ločniškar — Vevče

V 11. vrsti smo upoštevali oba izraza — Samal in Samar za pravilna.

Izpolnjevanke »Direktorji slovenskih papirnic« v tej številki bomo izžrebali spet s tremi nagradami po 10.— din, eno 30.— din in eno 60.— din.

## IZPOLNJEVANKA

»Direktorji slovenskih papirnic«

MAKS KOCBEK

FRANC PRAZNIK

STANE KOSELJ

JANEZ ROŠKER

LEON POGLEJ

MIRO VARŠEK

1	2	3	4	SLAVKO ZULE	8	9	10	11	12
				6	7				

Iz črk gornjih direktorjev sestavite besede naslednjega pomena:

1. priprava za mešanje, 2. hrvatski pesnik, eden najznačilnejših lirikov med obema vojnima (Gustav »Tri poeme«), 3. človek s slabimi zobmi, škrbavec, 4. splošno ime za prevozno sredstvo, 5. izdelek tovarne na Ceršaku, 6. razvažanje, 7. iglasto drevo, pomembno za papirno industrijo, 8. zaključni del sodnega postopka, 9. ukrep sodišča ali tožilstva zoper storilce kaznivih dejanj, 10. mršava kobila, mrha, 11. severnoevropska država, 12. izdelek Papirnice Količevo.

Na označenih poljih dobite ime in priimek še enega direktorja slovenske papirnice.

IS

## NOVOSTI IZ SINDIKALNE KNJIŽNICE NOVOSTI IZ SINDIKALNE KNJIŽNICE

**VEVČE, MAJ** — Zopet smo nabavili nekaj novih knjig. Podajam kratko vsebino nekaterih knjig, da zainteresiram ljubitelje lepe proze zanje.

Ferdo Godina: *Jezdec brez konja*. Zgodba opisuje kar se da nerodnega partizana, ki so ga tovariši zaradi nerodnosti tako klicali. Večkrat služi soborcem za posmeh, pa vendar z njimi preživlja vse mogoče tegobe napornega življenja v gozdovih. Beži in zmaguje, strada in si prizadeva, da bi sem in tja kaj dobrega pojedel in popil. Na koncu vojne je celo ranjen in mora v bolnišnico.

Nada Matičič: *Mojih pet bičev*. Roman je posvečen tistim včerajšnjim Bohinjcem, ki so zaprti kot njihov kot, v svoj krog in svoje molčanje. Roman prikazuje usodo ljudi, ki so se nenadoma znašli na razpotjih. Globoko v njih je še vsajena moč vere in

ljubezni do zemlje. Še so ponosni na lepoto okolice, še se oklepajo tu in tam navad in starih običajev, še jih privlačujejo planine s senozetmi in pašniki. Sodobnost pa danes brezobzirno spreminja tudi tu obličje zemlje, jih trga z nje in vprega v kolesje strojev, v dobičkanosne posle, v boj za višji standard. Posamezniki se upirajo, a v svojih upih in prizadevanjih so razočarani in premagani.

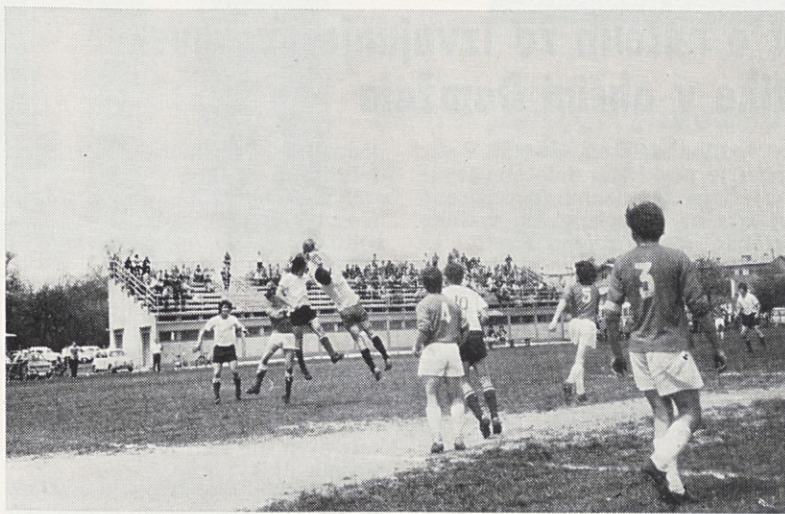
Jan Severin: *Mornar brez jader*. Roman opisuje življenje in delo izumitelja ladijskega vijaka, krogličnega in valjčnega ležaja ter dosti drugih tehničnih rešitev. Za slovenskega bralca bo knjiga še posebej zanimiva, ker je Ressel preživel večino svojega življenja na slovenski zemlji: v Pleterjah na Dolenjskem, v Istri, Trstu in v Ljubljani, kjer je tudi pokopan. Roman je pretresljiva zgodba o

izumitelju, ki mu življenje do konca ni prizaneslo z osebnimi stiskami in nerazumevačim okoljem. Napisan je živo in prepričljivo, v uglajenem slogu, ki je posebej izrazit pri opisovanju naših krajev in morja.

Ivo Zorman: *Draga moja Iza*. V romanu nam avtor opisuje napol kmečko, napol meščansko družino na robu majhnega mesta. Ob logičnem in psihološko utemeljenem razpletu dogajanja v tej družini in okrog nje, nam piše povsem neprisljano pričara pred oči marsikatero bridko resnico, ki jo sicer vsak dan srečujemo, ali je bodisi ne opazimo, ali pa je si ne upamo pogledati v oči. Pisec otipa vse, tudi tisto, kar se pod dotikom osuje. Osujejo pa se iluzije, osuje se upanje, upravičeno ali neupravičeno. Osuje se sreča tistih, ki so jo bili zaslužili. Osuje pa se tudi vera



Ogrevanje pred tekmo. Vratar Slavije Mozetič



Prednost v igri je imela posebno v prvem polčasu Slavija. Na sliki: prizor s tekme Slavija : Kovinar 3 : 2



Pred tekmo Slavija : Kovinar 6. 5. 1973

## SLOVENSKI PREGOVORI

Pogosto se zgodi, da ti mati neprijateljja rodi  
Pravica komolcev in pesti nikoli dolgo ne vzdrži  
Raje sliši sladko laž kot pa bridko resnico  
Samo ono je čvrsto drevo, ki ga često vetrovi tepo  
Shranjen račun je shranjen denar  
Sita vrana lačni ne verjame  
Sitemu nudijo, lačnemu ne dajo  
Slaba gospodinja je kakor kokoš: več ko ima, več razkopa  
Starši nabirajo, sinovi tratijo, vnuki stradajo  
Siba še nobenemu ni kosti zlomila, ali marsikaterega zmodrila  
Toliko imej velika usta, kolikor lahko poješ  
Tudi najhujšo kačo lahko premaga množica mravelj  
Umreti je zakon, a ne kazni  
Vrednost pepela spoznaš šele, ko padeš na zaledenem  
Zrak napihne mehur, ošabnost pa norca  
Zrno do zrna pogača, kamen do kamna palača

# Rekreacija v podjetju

**VEVČE, APRIL** — Zdravje, odpornost, čilost in delovna zmogljivost so v veliki meri odvisni od pravilne vsestranske rekreacije. Za dobro psihološko počutje, za

sproščenost in dobro delo na delovnem mestu, pri stroju ali v pisarni, je potrebna psihična sproščenost. To pa dosežemo z razvedrilom v športu — z rekreacijo.



Ali bodo ekipe tudi na letošnjih športnih igrah papirničarjev SRS vsaj toliko pripravljene kot doslej?

Resnica je namreč, da si lahko vsakdo sam s telesnimi vajami kultivira svojo telesno podobo.

Naš delovni človek se premalo giblje — zanemarja svojo telesno vzdržljivost. S tem ruši ravnovesje med duhom in telesom. Vzdržljivost je psihofizična kvaliteta, ki odločilno vpliva na življenje in delovne sposobnosti ljudi. V literaturi je vedno več podatkov in rezultatov raziskav, ki to dokazujejo.

V Papirnici Vevče je vrsta športnih sekcij, v katerih mladina bolj ali manj uspešno deluje. Z načrtnim delom na področju športa in rekreacije in ob podpori podjetja, ki kaže vedno več razumevanja za rekreacijo svojih članov, bomo dosegli zelen uspeh — večjo, bolj masovno rekreacijo starejših in mladine.

Mestna zveza in občinska zveza za telesno kulturo je razpisala v okviru TRIM IGER 1973 tekmovanja v različnih športnih panogah. Tako bi se naši člani kolektivno srečali s kolegi iz drugih delovnih organizacij, in sicer v keg-

ljanju, malem nogometu, namiznem tenisu, šahu in streljanju (število ekip ni omejeno). Podobno tekmovanje bo tudi 25. maja za »Dan mladih občanov«. Strelci (ljubitelji strelskega športa) so pričeli s treningom pri strelski družini »Bine Grajzer« v prostorih mladinskega kluba, pod kinom Vevče. Kegljači, ki že vrsto let uspešno delajo — mečejo, bodo imeli najmanj težav pri izbiri ekipe, saj so lepo vpeljana skupina.

V telovadnici poljske šole imajo člani Papirnice Vevče dvakrat tedensko rekreacijske ure, in to ob sredo od 20. do 22. ure in ob petkih od 21. do 22. ure.

V telovadnici je miza za namizni tenis, tako, da pridejo na »račun« poleg odbojkašev, ki igrajo ob sredo in košarkašev, za katere je ostal petek, tudi ljubitelji namiznega tenisa.

Nogometaši čakajo na lepo vreme in na nove copate.

TRIM IGRE 1973 so lepa priložnost, da izkristaliziramo čim boljše ekipe za slovenske papirniške letne igre, ki bodo na Sladkem vrhu.

Z. A.

## NOVOSTI IZ SINDIKALNE KNJIŽNICE NOVOSTI IZ SINDIKALNE KNJIŽNICE

v nekatere njene oznanjevalke, ki tragično propadejo. Le glavni junak, tenkočuten in kritičen, išče dalje. Išče svojo drago Izo, svojo vizijo, ki je ni, pa bi vendar morala nekje biti.

Alvin Moscow: *Trgovci s heroinom*. Trgovci s heroinom niso nikoli narkomani, saj bi drugače ne bili kos svoji tvegani obrti. Ta knjiga pripoveduje, kako delujejo ti mračni zaslužkarji. Knjiga spominja na roman, a v resnici je fotografija. Njen glavni junak je neki resnični Armenec, ki je pred leti iz Turčije pretihotapil v Ameriko velik tovor heroina in se tam končno ujel v policijske zanke. Družba upravičeno preganja te brezvestne trgovce in dobavitelje mamil, saj bi se brez ustreznega policijskega jezusa mamilska kuga še bolj razširila. Tihotapci in prodajalci mamil skušajo z vsakovrstnimi

zvižajami ukaniti svoje preganjalce in zato si ti pomagajo s podtalnimi pastmi in ukanami. Vse to je nazorno popisano v knjigi, ki prikazuje vzpon in zlom neke dejanske tihotapske bratovščine, toda vse druge delujejo podobno.

E. R. Chamberlin: *Grešni papeži*. Knjiga prinaša avtobiografije sedmih papežev, ki niso bili za cerkev ne enkratni ne tipični, ampak so v nenehnem hlastanju po posvetni oblasti in zadovoljevanju osebnih strasti povzročili velike spremembe v njej. Na odru, ki je sprva omejen na Rim, pa se brž razširi na Italijo in najvplivnejše dežele srednjeveške in renesančne Evrope, se zvrstijo pred nami postave cerkvenih in posvetnih vladarjev teh časov, ob njih pa srečamo še nič koliko njihovih neposrednih in posrednih spremljevalcev, umetnikov,

koristolovcev in poštenjakov. Vsi so le del pestrega političnega in kulturnega dogajanja, ki neogibno vzbuja bralčevu zanimanje.

Aleksander I. Solženicin: *August štirinajstega*. Roman je epiko široko zasnovano in na več načinov preračunano delo v najboljši tradiciji ruske proze. Jezik mu je poslušno orodje, da realistično podaja snov. V ospredju pa je človek, ki je po svojih dobrih in manj dobrih zastopnikih predstavljen v vojaških, političnih in družbenih dogajanjih v začetku prve svetovne vojne. Ta pa je hkrati tudi simbol globljih sprememb v dotedanji evropski družbi, ko sta se spopadla Rusija in zahod. Ostal je pri svoji notranji tematiki: »Neresnica se ni z nami začela, pa se tudi končala ne bo z nami.«

Julij Mayer



Ena od panog tekmovanja na letošnjih športnih igrah papirničarjev SRS bo tudi šah. Na sliki: Vevški šahisti na preglednem turnirju

# Nogometaši Slavije spomladi slabše kot jeseni

**VEVČE, MAJ** — Nogometaši Slavije že vrsto let uspešno nastopajo v SNL. Tudi v sezoni 1972/73 so pod vodstvom dolgoletnega trenerja Lojzeta Perharča na vidnem mestu. Sam start in tudi zaključek jesenskega dela tekmovanja je bil za Vevčane presenetljivo odličen. Tretje mesto za Železničarjem in ljubljansko Ilirijo. Uspeh je še toliko večji, če vemo, da se je strokovno vodstvo ves čas tekmovanja borilo za finančna sredstva, ki so nujno potrebna za normalen potek priprav in sama prvenstvena srečanja, za podmladek pa je vedno zmanjkalo. V času, ko to pišem, je za nami že 17. prvenstveno kolo. Do sedaj so igralci Slavije zbrali 20 točk (sedem zmag, šest neodločenih izidov in štiri porazi). Bilanca torej ni slaba, če upoštevamo, da je do danes tudi vodeči mariborski Železničar s 24 točkami štirikrat okusil grenkobo poraza! Razlika v točkah ni velika in tudi ni nedosegljiva. Do konca prvenstva je na sporedu še pet tekem, ki bodo prinesle še marsikatero presenečenje. Prav lahko se zgodi, da se položaj pri vrhu lestvice tudi spremeni.

Ze uvodoma je bilo rečeno, da nogometaše Slavije tarejo finančni problemi. Papirnica Vevče je kot vedno do sedaj v pretežni meri pomagala vevškemu nogometnemu klubu. Izdatki papirnice pa so tolikšni, da klubi združeni v ŠD Slavija, ne morejo pričakovati vse finančne pomoči le od same tovarne. Nasprotno. Strokovno vodstvo in vevški delavci upajo, da bodo v prihodnje od SO Moste-Polje deležni večje podpore. Pa tudi sicer se je v nogometnem klubu in okoli njega nekaj časa šušljalo o razpustu zaradi finančnih težav. Zdi pa se nam, da so bile to neosnovane govorice in komentarji brez potrebne osnove. Nogometaši sami so dokazali, da jim gre mesto v slovenski nogometni ligi. Najbolj nazorno pa priča (v času ko to poročamo) četrto mesto na tabeli. V strokovni odbor so ponovno poklicali na pomoč dolgoletnega nogometnega delavca tov. Puharja, ki bo svoje bogate izkušnje prenašal na vodenje vevškega nogometa nasploh.

Berite

»Naše delo«

Treba pa je še reči, da je starostna struktura ligaškega moštva precej visoka. Najmanj pet igralcev je starih v povprečju 30 let; to narekuje vodstvu kluba, da velja nujno misliti na vključevanje mladih. To pa ni tako enostavna zadeva, upoštevajoč, da bi bilo treba za vzgojo lastnega kadra posvetiti večjo skrb in nameniti večja sredstva. Treba se je namreč zavedati, da angažiranje »odsluženih« nogometašev iz drugih klubov ni rentabilna investicija, kot je do sedaj bilo v praksi. Cenejša in bolj enostavna je računica o vlaganju sredstev za vzgojo mladih nogometašev. V vevškem nogometnem klubu bi morali odgovorni zdavnaj priti do take odločitve. Tako pa se je nemalokrat zgodilo, da so mladi perspektivni igralci, vzgojeni doma v Vevčah, presedeli na klopih za rezerve ali pa jim vodstvo sploh ni dalo možnosti nastopanja. Igralcem od drugod pa so včasih tudi za eno ali pol sezone nudili in obljudljali več.

Tudi to so dejstva, ki jih morajo odgovorni ljudje pri vodenju vevškega nogometa upoštevati.

Toni Židan

## Družbeni dogovor o načelih za izvajanje kadrovske politike v občini Domžale

V zvezi z resolucijo o temeljnih kadrovske politike v SR Sloveniji in s programom socialne politike v občini Domžale je izdelan predlog Družbenega dogovora, ki teži za tem, da bi se z ustreznim kadrovanjem izboljšala kadrovska struktura na vseh področjih družbenega življenja. Vsebinska kadrovske politike pa bi temeljila na samoupravni osnovi: tako, da kadrovska politika resnično postane temeljni element, načrtovanje kadrov pa sestavni del srednjeročnih in dolgoročnih razvojnih programov organizacij združenega dela.

Glede na aktualnost tega gradiva, ki obravnava osnovna izhodišča kadrovske politike, splošna načela kadrovanja za družbene funkcije, osnove delegatskega sistema, ter družbene funkcije v delovnih organizacijah in političnih skupnostih dajemo kratak povzetek iz Družbenega dogovora.

Poglavja, ki jih obravnava ta Družbeni dogovor so:

1. Oblikovanje in sistemizacija delovnih mest v delovnih organizacijah

2. Načrtovanje kadrov in izobraževanje

3. Zaposlovanje, razporejanje kadrov in njihovo napredovanje

4. Kadrovanje vodilnih delavcev

5. Vzgoja in izobraževanje kadrov

6. Izvajanje kadrovske politike

Kratka obrazložitev poglavij:

### 1. Oblikovanje in sistemizacija delovnih mest

Tu se poudarja odločilni vpliv članov delovnih skupnosti in TOZD na razpored dela, na sistemizacijo in analitično oceno delovnih mest.

Za zasedbo posameznih delovnih mest je potrebno določiti pogoje. Družbeni dogovor precizno določa roke za izvedbo posameznih členov, posebej pa pogoje za pridobitev izobrazbe in prakse. 13. člen spodbuja kadre, da si pridobijo večjo strokovnost, saj mora v svojih aktivih delovna organizacija izpolniti sistem nagrajevanja tako, da upošteva napore posameznikov, kar v mnogih delovnih organizacijah do sedaj tega še ni bilo.

### 2. Načrtovanje kadrov in izobraževanje

Bistvo tega poglavja je, da podpisniki tega sporazuma morajo izdelati dolgoročne, srednjeročne in kratkoročne načrte razvoja in vanje enakovredno vnašati načrt razvoja kadrovske politike. Vsem kadrom, ki nimajo ustreznih izobrazbe, je s tem sporazumom treba zagotoviti pogoje, da si ustrezno izobrazbo pridobijo. V 16. členu so naštetih pogoji, ki jih mora delovna organizacija zagotoviti svojim kadrom za pridobitev izobrazbe. Ta določba bo prav gotovo prispevala k odpravi sedanje neustrezne kvalifikacijske strukture zaposlenih.

### 3. Zaposlovanje, razporejanje kadrov in napredovanje

Tu so naštetih pogoji za razpis delovnih mest in zaposlovanje kadrov z zahtevano izobrazbo. Če se na razpis javijo kadri, ki ne ustrezajo pogojem razpisa ali pa že delovna mesta zasedajo, se jih preizkuša s testi.

V naši občini se je premalo pлагalo pozornost pripravnikom. Ta sporazum pa bistveno spreminja to področje in je element vzgajanja kadrov.

Iz preteklih let je znano, kakšne težave so bile pri kadrovanju družbenopolitičnih delavcev na posamezna delovna mesta, ki so pomembna za celotno občino. V tem poglavju se njihov status rešuje pomembnejše kot doslej.

Za delavne organizacije je pomemben 27. člen, kjer se podpisniki tega sporazuma zavežejo, da drug drugemu ne bodo prevzemali strokovnjakov, če so TOZD nujno potrebni. 28. člen pa posebno stimulira izumiteljstvo in novatorstvo strokovnjakov v TOZD.

### 4. Kadrovanje delavcev na vodilna delovna mesta

V 34. členu je definirana moralno politična kvaliteta delavca

za vodilna delovna mesta. V 35. členu je praktično določeno izvajanje tega sporazuma, precizirano je, kdo ne bo sprejet na vodilno delovno ali vodstveno mesto.

Določena je mandatna doba in pa da na vodilno delovno mesto ne morejo biti imenovani delavci-upokojenci ali tisti, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokojeitev. Preciziran je tudi postopek za razrešitev vodilnega delavca, če se ugotovi slabo poslovanje, nesposobnost itd. Postopek lahko začnejo družbenopolitične organizacije v TOZD ali skupščina občine Domžale.

Merila za ponovno izvolitev vodilnih delavcev so našeta v 38. členu.

### 5. Vzgoja in izobraževanje

Zajeto je redno izobraževanje, dopolnilno izobraževanje, štipendijska politika in ostali vidiki usposabljanja delavcev v delovni organizaciji in, ob opravljanju javnih funkcij (od 40. do 51. čl.).

### 6. Oblikovanje in izvajanje kadrovske politike

Vse določbe tega dogovora morajo podpisniki vnesti v svoje samoupravne akte. Obvezno pa morajo usposobiti kadrovske službe za izvajanje teh aktov.

Določene so tudi sankcije za neizvrševanja določb tega dogovora. Komisija za družbeni dogovor je pooblaščen za sprejemanje in tolmačenje posameznih določb dogovora.

### ZAKLJUČEK:

V organizacijah združenega dela imajo kadrovski problemi še posebno aktualno obeležje. Vedno več je delovnih organizacij, ki so spoznale, da je pravilna kadrovska politika temeljni pogoj za uspešno poslovanje.

Se vedno pa imamo delovne organizacije, ki se zadovoljujejo z obstoječo neustrezno kadrovsko strukturo in se ne zavedajo, da bodo lahko zaradi take politike vse bolj zaostajale.

Najbrž bomo s podpisom Družbenega dogovora dosegli bolj koordinirano in racionalno kadrovsko politiko v delovnih organizacijah in seveda tudi v občinskem merilu.

V okviru te problematike bi opozoril še na 14. sejo CK ZKS, kjer so bila obravnavana AKTUALNA VPRAŠANJA KADROVSKE POLITIKE.

Med drugimi sklepi je bila za kvalitetne premike v kadrovski strukturi nakazana naslednja usmeritev:

Da bi dosegli nadaljnje kvalitativne premike v kadrovski strukturi delovnih organizacij si je potrebno prizadevati zlasti v naslednjih smereh:

1. Komunisti v delovnih organizacijah morajo nadaljevati idejnopolitični boj za uveljavljanje spoznanj o ključnem mestu in odločilni vlogi človeka v vsaki proizvodnji in v vsakem delovnem procesu.

2. Zveza komunistov mora spodbujati in doseči povezanost vseh samoupravnih dejavnikov kadrovske politike znotraj delovnih organizacij. Doseči je treba maksimalno koordinacijo med dejavniki kadrovske politike in istočasno zagotoviti njihovo odgovornost za naloge na kadrovskem

področju, ki pa morajo biti jasno definirane.

3. V delovnih organizacijah moramo doseči, da bo kadrovska politika jasno opredeljena in vgrajena v samoupravnih aktivih, kar je tudi v skladu z realizacijo 15. ustavnega amandmaja. Pri tem je treba zagotoviti, da bo strokovno pripravljena in sprejeta od celotnega kolektiva, saj gre za bistveno vprašanje življenjskega interesa vseh delovnih ljudi v kolektivu in ni le naloga posameznih dejavnikov.

4. Delovne organizacije morajo stalno proučevati svojo kadrovsko strukturo ter jo prilagajati potrebam razvoja in interesom delovnega kolektiva ter nalogam in vsebini dela. V ta namen je treba stalno izpopolnjevati sistemizacijo delovnih mest in skrbeti, da so v njenem okviru jasno nakazani kriteriji, načini in možnosti napredovanja zaposlenih.

5. Komunisti v delovnih organizacijah morajo biti nosilci in pobudniki prizadevanj po kontinuiranem in sistematičnem idejnopolitičnem izobraževanju vseh zaposlenih. S tovrstnim izobraževanjem ustvarjamo enega izmed pomembnih pogojev za vključevanje delovnih ljudi v družbenopolitično in samoupravno aktivnost.

6. Doseči je treba kontinuirano planiranje kadrovskih potreb znotraj sleherne delovne organizacije v skladu z nadaljnjim razvojem. Ti plani morajo biti vgrajeni v sam razvojni program, zajemati pa morajo elemente celovitega načrtovanja kadrov.

7. Delovne organizacije morajo še nadalje ostati pomemben nosilec štipendiranja in kreditiranja. S povečano načrtnostjo, razširitvijo baze štipendiranja, z večjim upoštevanjem elementov socialnih razlik in realnih stroškov študija bomo povečali učinkovitost štipendijske politike kot temeljnega sredstva kadrovske politike v delovnih organizacijah.

8. Za nadaljnje uveljavljanje pripravništva v delovnih organizacijah je potreben boj zoper odpora pri sprejemanju pripravnikov, potrebno je urediti pripravništvo v samoupravni zakonodaji delovnih organizacij ter s strokovnim mentorstvom in spremljanjem strokovnega razvoja pripravnikov zagotoviti njihovo ustrezno zaposlitev ter uspešno vključitev v samoupravno in družbenopolitično delovanje.

9. V mnogih delovnih organizacijah ni organizirana kadrovska služba ali pa je njena strokovnost slaba, zato pa je ovirano uresničevanje progresivne kadrovske politike. Skrb delovnih organizacij za ustanavljanje kadrovskih služb in za njihovo strokovno usposabljanje je zatorej ključnega pomena. Taka prizadevanja bodo kadrovskim službam dala ustrezno mesto med strokovnimi službami v delovnih organizacijah.

Komunisti morajo vsepovsod utrjevati zavest, da je nadaljnji razvoj socialistične samoupravne demokracije možen le, če so v družbenopolitičnem življenju aktivno navzoče žene, mladi ljudje in neposredni proizvajalci.

M. D.



Dva nerazdružljiva prijatelja

## KADROVSKA SLUŽBA POROČA

### Papirnica Količevo

#### V mesecu aprilu so se zaposlili:

Novak Janez — kolodrobec  
Dimić Nikolaj — kolodrobec  
Dedić Hasan — delavec na lesnem prostoru

#### V mescu aprilu so odšli iz podjetja:

Cerar Franc I — jermenar — upokojen  
Maselj Peter — mazač KS II — sporazumno  
Heine Dušan — čistilec delavnic — odšel v poskusni dobi  
Pavrič Stefan — premazovalec pri KS II — sporazumno  
Smrkolj Ciril — konstrukter — sporazumno  
Savič Radivoje — delavec na lesnem prostoru — samovoljno  
Kosmač Ana — blagajničarka — sporazumno  
Florjancić Vera — snažilka v KC — sporazumno  
Urancar Jože — delavec na lesnem prostoru — sporazumno  
Dedić Hasan — delavec na lesnem prostoru — odšel v poskusni dobi  
Hribar Janez III — kolodrobec KS I. — samovoljno

#### Rodili so se:

Marn Janezu se je rodila hčerka Jožica  
Slovnik Vidi se je rodil sin Mitja  
Korošec Jožetu se je rodila hčerka Petra

Cestitamo!

Durić Radisav, vzdrževalec transportnih poti  
Petrović Momčilo, vnašalec  
Nemec Slavica, snažilka  
Kovačić Dušan, pomožni delavec v kovinarski delavnici

Thaqy Zymer, pospravljalac izmeta Garbajs Milan, I. pomočnik prečnega rezalnega stroja  
Vidrgar Mirko, referent za vzdrževanje dvigal in transportnih naprav  
Nikolić Blagoje, pospravljalac izmeta v premaznem oddelku

#### Odšli:

Mučić Branimir, samovoljno zapustil delo  
Petrović Zarko, samovoljno zapustil delo  
Stanković Ivan, samovoljno zapustil delo  
Anželj Karl, samovoljno zapustil delo

#### Poročili so se:

Thaqy Zymer s Shukrijo Zeka  
Mohorčić Vlasta z Markom Zgajnarjem  
Ulčar Pavla z Miroslavom Rejcem  
Lampelj Janez z Eriko Božičevo  
Cestitamo!

#### Rodili so se:

Milanu Levičniku, hči Fani  
Zlatku in Sabini Kodičevima, hči Suzana  
Cestitamo!

## NAŠE DELO

Glasilo delovnih kolektivov Združenih papirnic Ljubljana in Papirnice Količevo in Tovarne celuloze Medvode — Izdajajo ga njihovi delavski sveti — Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Stane Robida — Uredniški odbor: Milan Deisinger, ing. Janez Hribar, Milan Korošec, Ljubo Milič, Tone Novak, Andrej Pirkmaier in Stane Skok. — Tehnični urednik Danilo Domajnko (Delavska enotnost) — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani.

Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo št. 421-1/73 z dne 9. 1. 1973 šteje ta publikacija med proizvode iz 7. točke prvega odstavka 36. člena zakona o obdavčevanju proizvodov in storitev v prometu, za katere se ne plačuje temeljni davek od prometa proizvodov.

### Papirnica Vevče

April 1973

#### Prišli:

Rožnik Rozalija, zavijalka  
Nemec Anica, zavijalka  
Pavčić Franc, vzdrževalec industrijskih tirov — predelavec  
Smajlović Safet, vnašalec  
Zver Andrej, paznik papirnega stroja  
Brigič Alija, vnašalec  
Farkaš Mihajl, vnašalec  
Stanković Petar, vzdrževalec transportnih poti  
Pugelj Ignac, paznik papirnega stroja



Mladinski odbor razpravlja o problematiki svoje organizacije